RAPPORTS DU MINISTRE

Commission spéciale sur la Restructuration des réserves

Table des Matières

Sommaire

Préface

PARTIE I: CONTEXTE

1. LE MANDAT DE LA COMMISSION
   - Les attributions et le mandat
   - Le processus
   - Le rapport

2. LA FORCE DE RESERVE
   - Aperçu historique
   - La structure actuelle
   - Les facteurs économiques
   - Les <<deux cultures>>
   - Le plan de mobilisation en quatre étapes

PARTIE II: LA PREMIERE RESERVE

3 LES ROLES PRIMORDIAUX DE LA PREMIERE RESERVE
   - Le renfort
   - Les assises de la mobilisation
   - Les liens avec la communauté

4 LA RESERVE NAVALE
   - La structure et les rôles
   - Les flottes du Gouvernement

5 LA MILICE
   - La structure actuelle et les rôles
   - La structure révisée
   - La grandeur, composition et nombre d'unités de Milice

Nombre d'unités
La grandeur et la composition des unités

L'infrastructure
Le processus de restructuration
Allocation des fonds: le personnel, les opérations et l'entretien

6 LA RESERVE AERIENNE
Le contexte
La structure organisationnelle
Les rôles et les missions
L'escadre de soutien de réserve
Le recrutement
Le déploiement de la Réserve aérienne

7 LA RESERVE DES COMMUNICATIONS
La structure et les rôles
La mise en oeuvre de la Force totale
Les Signaleurs de la Milice

PARTIE III:LES AUTRES ELEMENTS DE LA RESERVE

8 LA RESERVE SUPPLEMENTAIRE

9 LES CANADIAN RANGERS ET LE CADRE DES INSTRUCTEURS DE CADETS
Les Canadian Rangers
La structure et les rôles
L'amélioration du programme
Le Cadre des instructeurs de cadets
La structure et les rôles

PARTIE IV: QUESTIONS GENERIQUES

10 ADMINISTRATION DES RESERVES
Le recrutement
Le fardeau administratif
La formation et l'équipement
L'attrition

11 LIBERTE DE MOUVEMENT ENTRE LES ELEMENTS DE LA REGULIERE ET DE LA RESERVE

12 LES CONDITIONS ET LES CLASSES DE SERVICE
L'obligation de servir
Les classes de service
La rémunération et les avantages sociaux

L'augmentation de l'engagement des diplômés du Programme d'intégration à la réserve (Officiers)

13 LE SYSTEME DE SOLDE DE LA RESERVE

14 LEGISLATION POUR LA PROTECTION DE L'EMPLOI

PARTIE V: CONCLUSION ET RECOMMENDATIONS

Conclusion
Recommandations

ANNEXES

A Les attributions
B L'arrêté ministériel du 5 avril 1995
C La Commission et le Personnel de la Commission
D Exposés techniques
E Témoins
F Mémoires
G Divisions de la Réserve navale
H Secteur de l'Atlantique de la Force terrestre (SAFT)
I Secteur du Québec de la Force terrestre (SQFT)
J Secteur du Centre de la Force terrestre (SCFT)
K Secteur de l'Ouest de la Force terrestre (SOFT)
L Le personnel de la Réserve aérienne par unité
M Réserve des communications
N Glossaire

Menu principal D-NET | Recherche | Aide | English | Commentaires

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada

SOMMAIRE

Le ministre de la Défense nationale a créé la Commission spéciale sur la restructuration des réserves le 5 avril 1995. Le rapport de la Commission, présenté au ministre le 30 octobre 1995, tient compte des opinions des Canadiens qui ont témoigné en audiences publiques et qui ont présenté des mémoires individuels ou collectifs. Ce rapport est aussi fondé solidement sur l'histoire et les réalités militaires et économiques auxquelles la nation fait face.

La mobilisation

Toute restructuration des réserves doit assurer qu'elles sont prêtes à toutes les éventualités. Alors que le plan de mobilisation proposé dans le Livre blanc sur la Défense de 1994 est convenable, les commissaires croient que les priorités accordées à ses quatre phases ne reconnaissent pas le rôle fondamental de la Force de réserve, à savoir, de fournir la base de mobilisation en cas d'une guerre. Un tel rôle devrait être d'une importance capitale dans la planification et on devra compléter le plan de mobilisation rapidement.

Dans un nouveau plan de mobilisation, la Réserve supplémentaire restructurée, composée de membres à la retraite de la Force régulière et de la Première réserve, peut contribuer un nombre considérable d'individus qualifiés. La nation a investi des ressources considérables dans la formation de ses forces militaires et le Canada devrait continuer de bénéficier de cet investissement. La Commission recommande que les membres licenciés honorablement soient automatiquement transférés à la Réserve supplémentaire. Ce plan maintiendrait un grand bassin d'hommes et de femmes formés, plusieurs ayant des compétences spécialisées, pouvant, après sélection, être mis en service actif en cas d'urgence. La Réserve supplémentaire peut contribuer considérablement et est essentielle à la mobilisation nationale.

La Commission reconnaît tout de même que les Forces canadiennes ont un besoin continuel d'avoir recours à la Force de réserve. Le renfort de la Force régulière pour le maintien de la paix et pour d'autres opérations exige des réserves bien formées. Ce rôle non seulement assiste les réguliers à remplir leurs engagements opérationnels, mais offre également aux réservistes une formation qui n'est pas disponible dans leur unité. De plus, ce rôle améliore les compétences nécessaires aux phases de mobilisation ultérieures.

L'organisation

La Réserve navale

La Commission estime que la Réserve navale est en bonne condition, grâce à l'assignation de tâches précises, particulièrement la dotation en personnel des navires de défense côtière maritime. Ce rôle a eu un impact positif sur le morale et la formation, et en général, les réservistes de la Marine sont convaincus qu'on a besoin d'eux et qu'ils peuvent rencontrer leurs engagements.

La Milice

L'organisation de la Milice est conçue pour supporter la mobilisation nationale. Elle comprend des régiments et des unités dispersés à la grandeur du pays; plusieurs de ces unités ont un effectif généreux en officiers mais seulement l'effectif de compagnie (ou moins) en membres du rang. Les unités de la

Milice sont réparties en 14 districts dans les quatre Secteurs de la Force terrestre. Les commissaires croient que cette organisation est inefficace, exigeant une infrastructure dispendieuse, comprenant trop de quartiers généraux et beaucoup trop d'unités incapables d'offrir de l'entraînement efficace. De plus, plusieurs unités sont localisées loin de leur bassin de recrues potentielles.

Les commissaires concluent que, en temps de paix, la Milice doit être organisée et formée pour fournir des renforts à la Régulière, et doit être apte à voir ses effectifs augmenter afin de remplir les besoins de mobilisation. Le plan de mobilisation pour l'Armée devrait par conséquent être fondé sur la formation d'un corps d'armée. Même si une bonne partie de cette structure serait théorique, un corps d'armée constituerait néanmoins un cadre efficace pour le développement d'une force.

Un corps comprend des divisions et les divisions comprennent des brigades. Le cadre existe déjà dans les Secteurs de la Force terrestre. La Commission recommande que les districts de milice actuels soit démembrés et remplacés par sept groupes-brigade de milice; le Secteur de l'Atlantique de la Force terrestre aurait un groupe-brigade tandis que les autres secteurs auraient chacun deux groupes-brigade. Chaque groupe-brigade aurait la responsabilité de la formation et de l'administration de neuf à 11 unités.

Plusieurs unités sont trop petites pour donner efficacement de l'instruction à leur personnel et ne sont pas viables lorsqu'on considère les coûts d'infrastructure et leur potentiel de formation. Les commissaires croient que les unités doivent avoir un effectif suffisant pour préparer efficacement les officiers et les membres du rang supérieurs à commander, ainsi que pour servir de moyen de formation individuelle et collective. Seule la fusion des unités en de plus grandes organisations permettra la réalisation de cet objectif. Le processus sera difficile, mais la Commission a recommandé des critères à suivre et il est important que la Milice participe directement aux décisions. Plusieurs unités susceptibles d'être démembrées trouveront une place dans la structure d'un corps d'armée.

Les commissaires recommandent aussi qu'on garantisse aux unités de la Milice le financement de quatre jours d'instruction par mois pour les soldats, couvrant la période de formation de septembre à mai.

La Réserve aérienne
La Réserve aérienne a été sérieusement éprouvée à cause de la réduction des effectifs du commandement aérien et du changement de son rôle opérationnel à celui de soutien. Les réservistes de l'Air veulent participer à plus d'opérations de vol et la Commission a vivement conseillé le Commandement aérien d'utiliser au maximum le grand bassin de pilotes civils en appui aux autres éléments des réserves.

La Réserve des communications
La Réserve des communications, comme la Marine, est en bonne condition et est très avancée dans la mise en oeuvre de la Force totale. Néanmoins, la Commission s'inquiète du fait que le Commandement de la Force terrestre (CFT) ne commande pas les signaleurs de la Milice. Ainsi, elle recommande que l'élément des transmissions ayant la tâche de fournir les communications de campagne à l'Armée soit élargi et soit transféré au CFT le plus tôt possible.

Les Canadian Rangers
La Commission constate que les Canadian Rangers accomplissent un excellent travail et applaudit le programme d'amélioration ainsi que les essais du Programme de Rangers juniors.

Le Cadre d'instructeurs de cadets
Le Programme de cadets et le Cadre d'instructeurs de cadets (CIC) font un travail de premier ordre. Les commissaires recommandent la création d'une classe de membres du rang à l'intérieur du CIC et

suggèrent que le Cadre demeure un élément des réserves. La Commission préconise aussi la continuation d'un soutien approprié au programme de cadets.

L'administration

La Commission croit fermement que s'il veut exiger davantage de ses réservistes, le Canada doit traiter les réservistes comme des membres des Forces canadiennes à part entière. Cela signifie que les réguliers et les réservistes doivent servir ensemble dans les quartiers généraux et dans les unités et qu'on explore la possibilité d'une carrière permettant une transition plus facile entre les Forces régulière et de réserve.

Les commissaires recommandent que les iniquités au niveau de la solde, de la rémunération, des avantages sociaux et du plan de pension de la Réserve soient corrigées. Les commissaires suggèrent que les membres de la Force de réserve signent des contrats les engageant à des obligations spécifiques de formation en retour d'un niveau de solde garanti. Ils conseillent fortement la création d'un système de primes allouées à la fin d'une période de service déterminé. Les commissaires recommandent également une loi sur la protection de l'emploi qui obligerait mais aussi encouragerait les employeurs à permettre aux réservistes de s'entraîner et de servir en opérations.

Conclusion

La Commission spéciale sur la restructuration des réserves a été créée pour donner aux Forces canadiennes, et en particulier à la Force de réserve, un cadre permettant que les opérations présentes et toute mobilisation nationale dans le futur se déroulent avec un maximum d'efficacité. L'objectif des commissaires - une réserve efficace et traitée équitablement qui, avec la Force régulière, sert le Canada avec fierté - est éminemment réalisable. Les réguliers et les réservistes devront accueillir les changements à venir avec l'ouverture d'esprit et la détermination qui ont toujours caractérisé la force militaire du Canada.

[Table des Matières | Suivant]

PREFACE

Notre rapport traite spécifiquement de plusieurs questions et de problèmes concernant la Force de réserve du Canada. D'emblée, nous désirons faire part de notre impression générale résultant d'une recherche approfondie et d'audiences publiques étalées sur les six derniers mois. En outre, nous nous en voudrions de ne pas souligner la haute qualité des officiers supérieurs de la Force régulière qui ont partagé leurs connaissances et leurs points de vue, et qui ont présenté des témoignages intelligents, clairement exprimés et très utiles à la Commission. Nous désirons aussi féliciter les réservistes (les officiers supérieurs et subalternes, et les membres du rang) qui ont témoigné et soumis des mémoires. À deux occasions, nous avons rencontré des groupes de réservistes, la plupart des membres du rang et des officiers subalternes. Parmi eux, plusieurs avaient servi dans des missions du maintien de la paix auxquelles le Canada participait. À chaque occasion, nous avons été impressionnés par la compétence de ces réservistes et par leur dévouement. Il est remarquable que deux des trois citations accordées par les Nations-Unies à des unités pour leur performance en ex-Yougoslavie l'ont été à des unités canadiennes. Une de ces unités comptait 40 pour cent de réservistes.

Même si nous recommandons de nombreux changements à la Force de réserve canadienne, on ne doit pas en déduire que celle-ci est inefficace et constitue un fardeau pour le Canada. Au contraire, la Commission souhaiterait que les Canadiens apprécient davantage la qualité des Forces canadiennes, y compris la Réserve, qu'ils semblent le faire maintenant. Nous espérons que notre rapport rendra la Force de réserve et sa structure encore meilleures.

La Commission désire aussi souligner l'aide considérable et très importante fournie par son personnel, la plupart, membres des divers éléments de la Réserve des Forces canadiennes. Trois d'entre eux méritent une mention spéciale. Le lieutenant-colonel Jacques Bérubé, notre chef d'état-major, le major Bob Gemmel, le sous-chef d'état-major, et Me Guy Pratte, notre conseiller juridique, ont travaillé diligemment et efficacement. Sans leur dur travail, leurs connaissances et leur assistance joviale, la Commission n'aurait pas pu fonctionner. On trouvera une liste complète du personnel de la Commission à l'annexe C.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

LE MANDAT DE LA COMMISSION

Les attributions et le mandat

En avril 1995, l'honorable David Collenette, ministre de la Défense nationale, créa un comité externe de révision, appelé <<Commission spéciale sur la restructuration des réserves>> (la Commission), et présidé par le très honorable Brian Dickson. Le ministre a également nommé le lieutenant-général Charles H. Belzile (retraité) et le professeur Jack L. Granatstein à titre de co-commissaires.

Les raisons de la création de la Commission ont été énoncées dans les attributions qu'elle a reçues (annexe A). En outre, les attributions mentionnent spécifiquement que le Livre blanc sur la Défense de 1994 identifie comme l'un des problèmes les plus pressants <<la nécessité de restructurer les forces de réserve du Canada, particulièrement la Milice, afin qu'elles soient davantage en mesure de satisfaire aux exigences du nouveau contexte stratégique international.>> Les attributions ont fait également allusion au rapport du vérificateur général de 1992, lequel alléguait que le Ministère de la Défense nationale (MDN) n'optimisait pas les ressources affectées à la Première réserve et à la Réserve supplémentaire. Augmenter l'efficacité des réserves, autant bien du point de vue opérationnel que du point de vue économique, était nettement un des impératifs justifiant la création de cette Commission; les attributions soulignaient aussi l'importance de préserver les traditions des forces de réserve <<qui font d'elles un lien tellement important entre les Forces canadiennes et la population qu'elles servent.>>

Les attributions énonçaient également quelques <<lignes de conduite ayant trait à la restructuration>> que nous reproduisons, par convenance:

- Les réservistes sont essentiellement des militaires à temps partiel.
- La Première réserve et la Réserve supplémentaire doivent être structurées de manière à contribuer davantage aux engagements opérationnels actuels. Comme les divers éléments de la Première réserve appuient différentes missions de la Force régulière, il faudra peut-être adopter différentes méthodes d'organisation et de gestion.
- La structure de la Première réserve et de la Réserve supplémentaire doit être entièrement compatible avec le nouveau concept de mobilisation. Toutefois, les ressources étant limitées, toute capacité excédant celle requise pour [l'amélioration] de la force devra être obtenue à peu de frais.1
- L'examen doit permettre de trouver des moyens de diminuer les <<frais généraux>> de la Première réserve en ce qui concerne le commandement, le contrôle, l'administration et le soutien. Il faut rationaliser les éléments de commandement et de contrôle et revoir les ratios officiers/membres du rang pour réduire les éléments de commandement et de contrôle en fonction des besoins opérationnels et administratifs.
- La nouvelle structure de la Réserve doit être compatible avec le concept de la Force totale.2
- Il faut envisager d'assigner à la Première réserve certains rôles de l'arrière qui incombent à la Force régulière, par exemple dans les services médicaux et logistiques, les communications, les services d'information et le transport, lorsqu'une telle option est valable sur les plans opérationnels et économiques.
- Il faut chercher à améliorer l'efficacité et l'efficience dans tous les aspects des opérations et de la structure de la Première réserve, notamment grâce à la rationalisation de l'infrastructure, au regroupement des unités et de l'élimination d'éléments ou sous-éléments superflus.
- Comme l'indique le Livre blanc, l'effectif de 23 000 membres de la Première réserve constitue le maximum (plafond) qui sera financé dans l'immédiat. La nouvelle structure doit faire en sorte que la

majorité des fonds disponibles de la Réserve servent à engager le nombre maximum de réservistes, en fonction des besoins opérationnels et des possibilités de formation et d'emploi qui s'offrent au personnel de la Réserve.

- Bien que les options de restructuration doivent tenir compte des traditions des unités, du patrimoine, des facteurs socio-économiques et des circonstances régionales, les besoins opérationnels des Forces canadiennes (FC) seront les critères prépondérants: efficacité et efficience des unités, répartition démographique des réservistes, infrastructure disponible et emplacement des bases et unités de la Force régulière.
- Il faut envisager la possibilité de créer différents niveaux de <<disponibilité opérationnelle>> pour les divers éléments de la Réserve.

Dans ce contexte, la Commission a reçu le mandat suivant:

La Commission procédera à un examen et formulera des recommandations concernant le rôle, la structure et l'emploi des Forces de réserve des Forces canadiennes, ainsi que les options visant à restructurer ces forces, particulièrement les sous-éléments de la Première réserve et de la Réserve supplémentaire, pour optimiser leur efficacité opérationnelle et leur rentabilité, et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les sujets suivants;

- les rôles, les missions, les tâches et la structure qui conviennent le mieux à chaque élément de la Première réserve et de la Réserve supplémentaire, en fonction du nouveau concept de mobilisation;
- les mesures de commandement et de contrôle permettant d'assurer une utilisation efficace et efficiente des maigres ressources de la Réserve;
- le niveau de formation dont chacun des éléments de la Première réserve a besoin pour optimiser son efficacité et son efficience;
- la façon dont les éléments de la Première réserve peuvent contribuer plus efficacement aux engagements du Canada en matière de défense, et appuyer d'autres ministères et organismes gouvernementaux;
- les fonctions spécialisées, s'il y a lieu, qui pourraient être remplies efficacement par des éléments de la Première réserve;
- les options offertes au gouvernement quant à l'organisation et à la direction de la Première réserve et de la Réserve supplémentaire;
- les moyens permettant d'accroître la souplesse et la productivité de la Première réserve et de la Réserve supplémentaire;
- les méthodes visant à réduire les frais généraux liés à la structure et au programme de la Première réserve;
- les changements à apporter aux règlements, aux ordonnances, aux procédures ou aux méthodes administratives pour mettre en place la structure recommandée à l'égard de la Première réserve.

Le processus

En vertu de l'arrêté ministériel du 5 avril 1995 (annexe B), la Commission s'est vue donner les pouvoirs nécessaires pour accomplir son mandat, à savoir:

- siéger au Canada aux dates, heures et lieux qu'elle fixe;
- adopter les procédures et les méthodes qu'elle juge appropriées pour l'exécution de son mandat;
- avoir accès, dans les limites autorisées par la loi, au personnel de la Réserve et aux informations concernant la Réserve au Ministère de la Défense nationale et dans les Forces canadiennes;
- être dotée, à partir des ressources du Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes, de

locaux adéquats et des services de secrétariat dont elle a besoin pour faire son travail;
- avoir à sa disposition les conseillers et autres spécialistes qu'elle juge indispensables pour l'aider dans son enquête, ou les engager aux taux de rémunération et de remboursement approuvés par le Conseil du Trésor.

Après avoir assemblé son personnel, la Commission était déterminée à obtenir rapidement l'information pertinente à l'égard des réserves du Canada. La Commission a donc divisé son processus de recueil d'information essentiellement en trois phases. En un premier temps, elle a organisé une série de séances <<d'information technique>> pour placer la Commission dans le contexte nécessaire à la compréhension des nombreux problèmes que les réserves confrontaient (voir l'annexe D.) On a préparé de courts sommaires de ces séances d'information et un index de cette information. Cette documentation était accessible au public et on pouvait l'examine r aux bureaux de la Commission situés au 45, boulevard Sacré-Coeur, Hull, Québec.

Pendant la deuxième phase de son processus, la Commission a tenu des audiences publiques dans chaque province à partir du 29 mai 1995 jusqu'au 6 juillet 1995. (Les dates, les localités et les noms des témoins qui ont comparu aux audiences publiques sont à l'annexe E.) Les audiences publiques ont été préalablement annoncées dans divers journaux à travers le pays et sur Internet. Des mémoires pertinents au mandat de la Commission ont été sollicités des membres volontaires en service et à la retraite, des citoyens, des groupes, des associations et de d'autres organismes. Les audiences ont été enregistrées sur bandes audio et vidéo.

On a demandé à ceux qui désiraient comparaître devant la Commission de soumettre une demande accompagnée d'un résumé de leurs remarques. En dépit de cette condition, la Commission n'a pas refusé d'entendre tout témoin désirant comparaître devant elle, y compris certaines personnes qui ont demandé à la Commission le temps de présenter un mémoire le jour même de l'audience.

Plus de trois cents personnes se sont adressées à la Commission au cours des audiences publiques et la Commission a reçu plus de 800 mémoires et autres documents. La Commission a analysé tous les mémoires. (L'annexe F donne la liste des personnes qui ont présenté des mémoires à la Commission mais qui n'ont pas comparu aux audiences publiques.)

Au cours des audiences publiques, la Commission a conclu que, dans certains cas, il serait nécessaire d'examiner davantage quelques aspects techniques soulevés par les témoins. Par exemple, les lacunes du processus budgétaire pour la Réserve ont été un des problèmes majeurs soulevés pendant les audiences publiques. Ainsi, durant la troisième phase, du 17 août au 19 septembre 1995, la Commission a invité certaines personnes afin qu'elles expliquent en détail le processus budgétaire. En réalité la troisième phase du processus d'audience comprenait une seconde série de présentations techniques, conçue principalement pour obtenir des réponses précises à des questions soulevées par divers témoins durant les audiences publiques. Puis, la Commission a débuté ses délibérations afin de produire le rapport au ministre de la Défense nationale selon l'échéancier précisé dans ses attributions, à savoir le 30 octobre 1995. La Commission déposera par la suite tous les documents qu'elle a reçus et le compte-rendu de ses débats aux Archives nationales du Canada.

Le rapport

Notre rapport n'est pas structuré selon les sujets identifiés plus haut parce que le mandat de la Commission était beaucoup plus général. Nous avons plutôt essayé de nous pencher sur chaque élément de la Réserve individuellement, sauf pour les questions communes à tous les réservistes, tel que le

système de solde, perpétuellement problématique. Inversement, nous avons traité, dans un contexte plus spécifique, de certaines questions communes à tous les éléments de la Réserve, tel que le processus budgétaire pour la Milice, qui semblait être d'une importance particulière à un élément de la Réserve. Néanmoins, notre rapport aborde tous les sujets soulevés dans nos attributions.

Notre rapport comprend cinq parties et les annexes cités dans le texte. La première partie présente l'information essentielle à la compréhension des questions confrontées par la Commission. La partie II aborde les éléments de la Première réserve, le point de mire de notre enquête selon nos attributions. La partie III est consacrée aux autres éléments de la Force de réserve, à savoir, la Réserve supplémentaire, les Canadian Rangers et le Cadre des instructeurs de cadets. La partie IV porte sur un nombre de questions touchant tous les réservistes, d'où son titre <<Questions génériques.>> La partie V, <<Conclusion et recommandations>> comprend les dernières observations de la Commission.

Un dernier commentaire: les militaires, comme plusieurs autres professionnels, ont tendance à employer couramment les abréviations et des acronymes, ce qui, tout en épargnant du temps aux initiés, peut semer la confusion chez les lecteurs civils. Nous avons tenté de régler ce problème en mettant entre parenthèses l'abréviation ou l'acronyme pertinent après les mots ou les expressions la première fois qu'ils apparaissent dans le texte. Par la suite, les abréviations pertinentes sont généralement employées mais nous avons aussi inclus un glossaire à la fin de notre rapport.

---

1 <<Amélioration de la force>> est le nom donné à la deuxième phase d'une structure de quatre étapes pour la mobilisation nationale décrite dans le Livre blanc sur la Défense de 1994. Voir chapitre 2, p. 22.

2 <<Force totale>> a été définie en 1989 comme suit:

> <<La Force totale est formée de membres de la Force régulière et de la Réserve, servant dans les mêmes unités ou autres éléments en nombres tels qu'ordonnés par le CEMD (chef d'état-major de la Défense), ayant chaque membre et chaque unité comme telle ou autres éléments conservant ses termes et conditions de service distinctifs.>> NDHQ Program Evaluation E2/94 - Implementation of the Total Force Concept, Draft Report-04 Jul 95.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

2 LA FORCE DE RESERVE

Deux impératifs fondamentaux ont entraîné la création de notre commission. Premièrement, le Livre blanc sur la Défense de 1987 recommandait la création d'une Force totale au Canada, c'est- à-dire, la plus grande intégration possible du personnel des Forces régulière et de réserve afin de mener des opérations et de combler les postes nécessaires à l'infrastructure administrative. Cette procédure d'intégration n'est toujours pas complétée en 1995. Deuxièmement, le Livre blanc sur la défense de 1994 exigeait une réduction des coûts et du nombre de réservistes tout en augmentant leur efficacité, reflétant ainsi le rapport du vérificateur général de 1992. De plus, le budget de 1995 imposait de nouvelles contraintes aux Forces canadiennes.

Implanter la Force totale, réduire les coûts et augmenter l'efficacité exigeaient une évaluation en profondeur de notre Force de réserve. Essentiellement, c'est le mandat que nous a confiée le ministre de la Défense nationale en avril 1995. Nous avons réalisé très tôt que, si nous voulions compléter cette lourde tâche, il nous était nécessaire de placer les divers problèmes de la Réserve dans un contexte approprié. C'est le but de ce chapitre.

Aperçu historique

Le Canada n'est pas une nation militaire. Les soldats canadiens, malgré leurs excellents états de service autant pendant les guerres que plus récemment dans les opérations du maintien de la paix, n'ont jamais été un point de mire pour le public. Cette situation a toujours existé et persiste, sauf en temps de guerre.

Néanmoins, les militaires font partie intégrante de l'histoire du Canada. Depuis les premiers jours de la Nouvelle-France, chaque habitant, malgré son manque de formation militaire, était appelé à défendre son foyer et sa communauté contre les ennemis menaçant les jeunes colonies. La levée en masse obligatoire a été conservée sous le régime britannique. En 1775, la Milice canadienne et les réguliers britanniques repoussaient les américains devant Québec. De nouveau, durant la guerre de 1812, les milices des Haut et Bas-Canada ont joué un rôle important en participant à la défense de l'Amérique du Nord britannique, quoique les réguliers britanniques ont subi la majorité des combats et des pertes. Trois ans après la Confédération, pour la première fois, le gouvernement canadien a dû considérer sa propre défense suite au retour en 1870-71 des garnisons britanniques en Grande-Bretagne. En conséquence, une petite force permanente a été créée. Sa tâche première était l'instruction de la Milice alors composée de régiments de volontaires.

Le Canada, en qualité de membre de l'Empire britannique, a envoyé des forces expéditionnaires à l'étranger même si le but de la Milice était la défense du Canada. La Guerre sud-africaine (1899-1902) a marqué la première participation d'importance à l'étranger alors que des contingents successifs de volontaires, en tout 8 372, ont combattu les commandos Boers. La majorité des coûts ont été financés par la Grande-Bretagne; les volontaires parvenaient des unités de la Milice et de la Force permanente, ou étaient d'anciens réguliers britanniques, ou même des civils. Que chaque Canadien soit un soldat né, ayant peu besoin de formation, est un mythe issu de la guerre de 1812 et perpétué éloquemment pendant un siècle. Les exploits des Canadiens à la guerre des Boers ont renforcé ce mythe. La Grande guerre a, cependant, démontré l'importance de la formation.

La Milice, et non pas les régiments qui avaient été fondés à travers le Canada, a été la base du premier contingent à se rendre outre-mer en 1914. Encore une fois, on comptait un nombre important d'anciens

réguliers britanniques et de volontaires sans formation dans les rangs. Les unités de la Milice ont levé des bataillons (plusieurs dans certains cas) à mesure que la guerre progressait; des comités de recrutement ad hoc ont fait de même. En 1917, le gouvernement devait avoir recours à la conscription pour combler les rangs; une crise politique qui a nettement divisé les Canadiens en a résulté. En tout, 620 000 Canadiens ont servi durant la Grande guerre; 60 000 ne sont pas revenus de la France et des Flandres.

Le corps d'armée canadien, résultat de quatre années de guerre de tranchées, était une force superbe, probablement le meilleur corps d'armée sur le Front ouest. Ses unités, cependant, devaient apprendre leur métier dans le feu de l'action au coût de lourdes pertes; mais ils ont appris. Les officiers supérieurs du corps d'armée, particulièrement le premier canadien à commander un corps d'armée, le lieutenant-général Sir Arthur Currie, un milicien, ont conçu des solutions innovatrices pour surmonter les problèmes de la guerre des tranchées. Le résultat a été un corps d'armée qui a su se dépasser; autrement dit, il constituait une force très professionnelle à tous égards.

Après 1919, le professionnalisme, un élément clé du succès militaire, était mis de côté. L'épuisement d'après guerre et les contraintes budgétaires ont, une fois de plus, poussé le Canada à se tourner vers une milice, mal ou peu formée, de 50 000 officiers et hommes. Une minuscule force permanente (4 500 en 1939) fournissait l'instruction à cette milice. Même si la défense du Canada est demeurée la raison d'être de la planification militaire, entre les deux guerres, l'état-major concentrait ses efforts à planifier une force expéditionnaire.

Pour la première fois cependant, des Forces de réserve navale et aérienne embryonnaires accompagnaient le développement de la Marine royale canadienne et de l'Aviation royale canadienne (ARC). En 1939, l'effectif de ces deux services était minime; le personnel de la Marine se chiffrait à 1 800 à son niveau le plus élevé alors que l'Aviation en avait 3 000. Un mouvement de volontaires de la Réserve navale formée juste avant la Grande guerre a donné naissance à des divisions de Réserve navale dans les villes canadiennes au cours des années vingt. Les membres de la Réserve aérienne, elle aussi formée dans les années vingt, ont contribué avec l'ARC aux opérations aériennes civiles gouvernementales jusqu'au milieu des années trente. Ces deux Forces de réserve étaient toutes petites en 1939; la Réserve volontaire de la Marine royale canadienne comptait au plus 1 500 individus alors que les 1 000 membres de l'Aviation royale canadienne auxiliaire étaient répartis parmi les 12 escadrons. La majorité de ces volontaires, comme ceux de la Milice et des trois services de la Régulière, n'avaient reçu que très peu de formation. Lorsque la Seconde guerre mondiale éclata, ces troupes étaient la force militaire la plus prête que possédait le Canada. Le manque de matériel moderne et d'instructeurs était affreux.

Les réservistes volontaires aptes à servir et les trois petites forces régulières sont devenus la Force canadienne en service actif et ont été la base d'un accroissement gigantesque au cours de la Seconde guerre mondiale. Des réservistes de la Marine commandaient les corvettes durant la Bataille de l'Atlantique. Des membres de l'Aviation auxiliaire ont piloté des bombardiers, des chasseurs et des avions de transport dans tous les théâtres de guerre. La Milice a produit plusieurs des meilleurs combattants, y compris trois des cinq commandants de division de la 1re Armée canadienne à la fin de la guerre. Malgré tout, la grande majorité de plus d'un million de Canadiens qui ont servi ont été recrutés du civil; ils ont acquis leur professionnalisme militaire entièrement durant la guerre. À la fin de la guerre, le professionnalisme des Forces canadiennes égalait, sans aucun doute, celui de toute autre armée au monde.

Les erreurs commises après la Première guerre n'ont pas été répétées après la victoire de 1945. Les forces énormes de temps de guerre ont été vite dissoutes, mais un effectif de 50 000 était autorisé pour

les Forces régulière, soit les plus grandes forces de temps de paix que le Canada ait connues. Toutefois, il a fallu attendre l'arrivée de la Guerre froide pour atteindre l'effectif autorisé. Les Réserves ont aussi été entièrement recréées avec un effectif considérable (18 000 pour la Marine, 180 000 pour l'Armée et quelques milliers pour l'Aviation). Encore une fois, c'était le réarmement provoqué par la confrontation entre l'Est et l'Ouest qui a permis de combler les effectifs. En 1950, le Canada a décidé de contribuer des contingents de la Marine et des armées de terre et de l'air à <<l'action policière>> des Nations-Unies en Corée. Le recrutement de la 25e Brigade d'infanterie a été effectué parmi les vétérans et les civils volontaires, étant donné que la Force régulière était responsable de la défense du Canada. Un an plus tard, le Canada se préparait à contribuer une division aérienne et un groupe-brigade à l'Organisation du traité de l'Atlantique Nord en Europe. La milice a fourni la majorité des troupes de la Force terrestre. Au milieu des années cinquante, l'effectif de la Force régulière atteignait 120 000 grâce à ces contributions et aux efforts de recrutement.

Les Réserves n'ont pas autant profité de la Guerre froide. La Milice n'était pas destinée à un rôle opérationnel; la Réserve navale n'en avait aucun. La petite Réserve aérienne et l'Aviation auxiliaire, même si elles avaient maintenu à jour leurs qualifications et avaient contribué grandement à la défense aérienne du Canada jusqu'en 1950, n'ont pas conservé leur rôle de vol très longtemps. L'acquisition d'armes nucléaires par l'Union soviétique rendit la possibilité d'une guerre nucléaire plus réelle; en conséquence, l'importance et l'effectif des Réserves ont diminué. Des forces toujours prêtes étaient requises. Vers la fin des années cinquante la Milice, par exemple, s'est vue chargée de la <<survie nationale>>, c'est-à-dire, du secours aux civils pris dans les ruines des centres urbains bombardés. Le moral de la Milice en a sensiblement souffert. Afin de déterminer un rôle viable pour la Force de réserve, une série de comités parlementaires et du Ministère de la Défense nationale ont été créés, tous sans succès. Au début des années 70, l'effectif de la Force de réserve avait été réduit à moins de 21 000.

Ce n'est qu'en 1987, avec la publication du Livre blanc sur la Défense, que le gouvernement canadien a finalement accepté la politique de réponse proportionnelle qui constituait la doctrine de l'OTAN depuis des années. Cette doctrine était fondée sur la possibilité d'une guerre de longue durée où les réserves seraient de nouveau importantes. La modernisation du matériel dans le cadre de contraintes budgétaires amena une réduction de l'effectif de la Force régulière, tout en permettant l'augmentation de la Force de réserve à 40 000. La politique de la Force totale était adoptée. Les Forces régulière et de réserve n'en étaient maintenant qu'une. Même si, les réservistes avaient par le passé servi avec la Régulière à l'occasion, ils seraient désormais utilisés comme renforts de la Force régulière. La fin de la Guerre froide et l'effondrement de l'Union soviétique a changé bien des hypothèses. La menace d'une <<guerre mondiale>> avait disparu, mais les passions nationalistes avaient été libérées dans des coins jusque-là très calmes du monde.

La convergence de la fin de la Guerre froide et d'une crise entourant le déficit national a causé des pressions sévères pour réduire les dépenses des Forces canadiennes. Le résultat fit qu'un nombre important des membres de la Réserve navale, de la Milice et de la Réserve aérienne ont été appelés à servir dans des opérations du maintien de la paix. Dans l'ex-Yougoslavie, par exemple, 20 pour cent de l'effectif des unités de la Régulière provenait de la Milice, une contribution vraiment importante. Les membres de la Réserve aérienne ont joué un rôle utile à Haïti et ceux de la Réserve navale ont servi dans l'Adriatique et au Cambodge. En tout, 4 000 réservistes ont servi avec distinction. Les exigences de la Force totale ont incité le quartier général de la Défense nationale à augmenter ses demandes de renforts et à insister pour que les normes d'instruction de la Réserve soient améliorées. En revanche, les unités de réserve se sont plaintes que leur rôle traditionnel était de se préparer à la mobilisation.

Le Livre blanc sur la défense de 1994 et le budget fédéral de 1995 étaient clairs: le concept de la Force

totale demeurait en place et l'effectif des Forces régulière et de réserve devait de nouveau être réduit. Néanmoins, les demandes en personnel pour des missions du maintien de la paix et pour d'autres rôles subsistent. La menace immédiate d'une guerre générale n'existe pas, mais le monde est instable. Une politique prudente exige que le Canada ait des réserves qui puissent prendre part à toutes les missions militaires, pouvant survenir dans un avenir incertain.

Malgré les changements que la Force totale et les contraintes budgétaires imposeraient, la chaîne de commandement à tous les paliers doit garder à l'esprit les idéaux qui distinguent les Forces canadiennes. Ces idéaux, qui se traduisent en une philosophie proprement militaire, sous-entendent l'esprit d'équipe nécessaire au combat ou en cas d'urgence frisant la guerre; ils comprennent les garanties d'une compensation et d'un traitement égaux pour un travail et des risques égaux, et ils incluent la nécessité d'institutions spéciales tel que le Code de discipline du service. Les forces militaires sont le miroir de la société qui les a produites; néanmoins, nous croyons qu'elles peuvent et doivent avoir des règlements et des coutumes propres. Si les particularités de la philosophie militaire étaient éliminées ou réduites, la motivation qui pousse les soldats à accepter le danger diminuera, produisant des résultats qui pourraient être désastreux en temps de guerre ou en cas d'urgence.

Structure actuelle

La Loi sur la Défense nationale (LDN) définie la Force de réserve comme un des trois éléments des Forces canadiennes; les deux autres sont la Force régulière et la Force spéciale.3

La Force de réserve est un élément des Forces canadiennes <<formé d'officiers et de membres sans brevet d'officier enrôlés pour le service militaire autre que le service continu et à plein temps, lorsqu'ils ne sont pas en activité de service.>>4 Même si les réservistes sont généralement engagés à temps partiel, certains sont, à toute fin pratique, employés à plein temps comme nous le verrons en discutant les conditions de service complexes auxquelles ils sont assujetis.5

La Force de réserve comprend les sous-éléments suivants:

- La **Première réserve** est formée d'officiers et de membres sans brevet d'officier qui se sont engagés, aux termes de leur enrôlement, à accomplir les fonctions militaires ou l'entraînement qui peuvent être exigés d'eux. Elle comprend toutes les unités constituées de la Force de réserve. La Première réserve est sous-divisée en la Réserve navale, la Milice, la Réserve aérienne et la Réserve des communications.
- La **Réserve supplémentaire** est formée d'officiers et de membres sans brevet d'officier qui, sauf lorsqu'ils sont en activité de service, ne sont pas requis d'accomplir des fonctions militaires ni toute autre forme de fonctions ou d'entraînement. La Réserve supplémentaire est principalement une liste désordonnée d'anciens de la Régulière ou de la Réserve et de civils sans expérience militaire qui possèdent des qualifications ou des expertises militaires utiles. La Réserve supplémentaire comprend la Réserve supplémentaire d'attente (RSA) et la Réserve supplémentaire disponible (RSD).
- Les **Canadian Rangers** comprennent des officiers et de membres du rang qui se sont engagés, selon les termes de leur enrôlement, à accomplir les fonctions militaires et l'entraînement qui peuvent être exigés d'eux, mais qui ne sont pas tenus de suivre un entraînement annuel. La plupart des Rangers sont dans le Nord du Canada et dans d'autres endroits isolés. Leur rôle principal est la surveillance des activités dans les régions les plus éloignées du pays.
- Le **Cadre des instructeurs de cadets** est formé d'officiers qui se sont engagés, aux termes de leur enrôlement, à accomplir les fonctions militaires et l'entraînement qui peuvent être exigés d'eux, mais dont la fonction principale a trait aux cadets mentionnés à l'article 46 de la LDN. Le Cadre des instructeurs de cadets est formé d'officiers dont la tâche principale est de surveiller, d'administrer et d'instruire les cadets

appartenant à 1 100 corps ou escadrons de cadets à travers le pays.

Facteurs économiques

Le budget fédéral de 1994 a continué la tendance de réduire le budget de la défense. L'intention du gouvernement de réduire considérablement ou d'éliminer le déficit annuel sera fort probablement reflétée dans les budgets futurs. Un examen en profondeur de la Force de réserve est nécessaire afin de soutirer le maximum d'efficacité et d'économies tout en conservant la capacité des Forces canadiennes de remplir tous leurs engagements.

Si je devais réduire les lignes de conduite générale de restructuration fournies à la Commission au plus petit dénominateur commun, ce serait dire <<rentabilité.>> Comment le Ministère de la Défense nationale peut-il obtenir les résultats qu'il recherche au moindre coût?

Major G.K.Sykes

Le coût total de la Première réserve a été estimé à 1 028 milliard $ pour l'exercice financier de 1994-95. Le Chef - Service d'examen, à la suite d'une vérification, s'est dit inquiet du manque de systèmes précis pouvant fournir l'information nécessaire pour déterminer les coûts. Une méthodologie révisée a abaissé l'estimation des coûts à 875 millions $. La même vérification a aussi recommandé le développement d'une méthodologie détaillée de tous les coûts, en vue de peaufiner les estimations. Toutefois, même si tous les systèmes possibles pour obtenir des coûts plus précis étaient en place, plusieurs des facteurs-coûts et des formules continueront d'être sujets à différentes interprétations. Il n'est pas toujours possible de faire une allocation précise du coût des opérations ou des dépenses en capital partagées entre les éléments.

Toutefois, la ventilation de chiffres précis sur lesquels tous s'entendent présente de multiples difficultés. Le processus budgétaire ne peut pas séparer tous les items destinés à l'usage de la Réserve, plus particulièrement si la Régulière les utilise aussi. Si l'usage d'un hélicoptère est prévu pour la Force régulière et la Force de réserve, à qui devrait-on en attribuer le coût? Si un navire prend la mer avec un équipage composé de membres de la Régulière et de la Réserve, quelle part des munitions et du mazout sera portée au compte de chacun des budgets? Plusieurs réservistes, frustrés et fâchés, ont prétendu que la Force de réserve devrait avoir un budget séparé; que les commandants de la Réserve devraient acheter les services de la Force régulière et payer les cours choisis ou requis par leur personnel. D'autres ont même proposé - bien que nous ne les appuyions pas pour les raisons énoncées plus bas - que les Réserves devraient pouvoir acheter leur propre équipement à même ce budget séparé.

Certains témoins s'en sont pris aux estimations des coûts préparés par la Force régulière et par le vérificateur général; nous avons alors obtenu de l'information additionnelle à ce sujet, y compris les commentaires du vérificateur général. Les réponses à nos questions nous ont persuadés que la Force régulière fait des efforts considérables pour peaufiner sa méthodologie d'allocation des coûts afin de déterminer le coût des Réserves d'une façon aussi précise et objective que possible, selon les théories comptables actuelles.

Etant donné les nombreuses autres questions importantes et le peu de temps qu'avait la Commission

pour terminer son travail, elle n'a pas effectué une vérification détaillée pour tenter de déterminer les coûts exacts des Réserves. Quel que soit le coût total et précis des Réserves, les témoignages entendus nous ont convaincu que, somme toute, les réservistes sont <<une bonne affaire>> vu les rôles qui leur sont assignés.

Dans ce contexte, la Commission désire faire des commentaires spécifiques concernant une des lignes de conduite citée antérieurement - à savoir <<l'effectif de 23 000 membres de la Première réserve constitue le maximum (plafond) qui sera financé dans l'immédiat.>>6 La Commission ne considère pas que ce nombre constitue une limite inflexible du nombre réel de réservistes qui peuvent être inclus dans la dotation totale de la Première réserve, mais plutôt comme le plafond économique que l'on doit respecter. En outre, la même ligne de conduite stipule que la <<nouvelle structure doit faire en sorte que la majorité des fonds disponibles à la Réserve servent à engager le nombre maximum de réservistes.>> Vu que le nombre de réservistes qui s'entraînent régulièrement est moindre que la dotation totale des réserves, il est possible de conclure que le nombre total réel de réservistes qui peuvent être membres d'une unité, à un moment donné, peut être plus grand que le plafond de rémunération stipulé.

Une autre façon d'augmenter l'effectif des réserves est d'attribuer une plus grande proportion des fonds à la solde des individus dont les salaires sont relativement moins élevés. Par exemple, un lieutenant-colonel reçoit 157 $ par jour; avec le même argent, on peut engager deux lieutenants ou quatre soldats. Donc, la réduction du rapport officier/ membres du rang, principalement en éliminant des quartiers généraux et en justifiant la dotation des unités selon le besoin anticipé d'officiers, pourrait permettre de dépasser le nombre de 23 000 réservistes mentionné dans le Livre blanc. En effet, on doit maximiser le nombres des réservistes là où c'est possible; les Réserves sont un atout important pour les Forces canadiennes en particulier et pour le Canada en général.

Les <<deux cultures>>

L'existence de <<deux cultures>> demeure une entrave majeure à l'idéal de la Force totale, et ce, même si les Forces régulière et de réserve ont travaillé ensemble plus étroitement que jamais auparavant au maintien de la paix et dans d'autres opérations. La Réserve navale et la Réserve des communications ont parcouru une distance considérable pour surmonter ce schisme. Cependant, la Réserve aérienne craint toujours la fusion ou la dissolution de ses escadrons; et, en dépit d'efforts considérables de la part du Commandement de la Force terrestre, l'écart entre la Force régulière et la Milice persiste.

Je suis surpris qu'en 1995, l'on puisse trouver des membres de la Régulière qui admettent n'avoir jamais été en contact avec des réservistes, encore moins avoir servi à leurs côtés.

D.B. Collins

La cause initiale de cette scission est claire. Au risque de généraliser et de simplifier des circonstances complexes, les membres de la Régulière croient qu'ils reçoivent une formation supérieure à celle de la Milice. Ils réagissent mal aux demandes de certains colonels honoraires, de commandants d'unité et de membres du rang supérieurs des unités de la Milice, à l'effet que les officiers et les membres du rang de la Réserve ne devraient pas avoir à satisfaire aux normes de condition physique et d'instruction imposées à la Régulière. En outre, certains membres de la Régulière semblent croire que les miliciens sont, par

définition, militairement inférieurs.

La Milice, pour sa part, supporte mal l'attitude de la Régulière qu'elle considère condescendante. Elle critique le QGDN pour son refus de comprendre le besoin de conserver les fières traditions des unités, de leur donner un rôle précis et de promouvoir une charpente militaire à travers le pays sur laquelle sera bâtie toute future mobilisation nationale. Elle s'oppose à ce qu'on lui enlève les meilleurs miliciens ayant servi outre-mer. La milice maintient qu'elle a été maltraitée ou mal employée par la Régulière. La campagne contre la Force totale et la politique de se servir de la Milice comme renfort de la Régulière, dans laquelle certains colonels honoraires se sont engagés, a aussi attisé le feu.

Les <<deux cultures>> existent donc. Elles causent un tort extrême au bon fonctionnement des Forces canadiennes et il convient de les examiner. Une grande partie des recommandations contenues dans le présent rapport ont pour objet de surmonter ces divisions entre les réguliers et les réservistes.

Le plan de mobilisation en quatre étapes

Comme nous l'avons indiqué plus haut, le Livre blanc sur la Défense de 1994 confirmait l'engagement du Canada de former une Force totale. Nous croyons que l'aspect le plus important, et jusqu'à un certain point le plus épineux, est l'emphase placée sur le rôle de la Première réserve dans le contexte du plan de mobilisation en quatre étapes.7 La première étape, la <<constitution de la force>>, comprend tous les moyens requis pour préparer les Forces canadiennes à entreprendre de nouvelles tâches opérationnelles pour les appuyer avec les ressources actuelles. La deuxième étape, <<l'amélioration de la force>>, a pour objet l'amélioration des forces existantes en y affectant d'autres ressources et la création possible d'unités temporaires ou d'éléments spécialisés. La troisième étape, <<l'expansion de la force>> implique une augmentation de l'effectif des Forces canadiennes, un changement permanent de la structure, des rôles et des missions des Forces canadiennes et probablement, la création de nouvelles unités. La quatrième étape, la <<mobilisation générale>>, exige la préparation des Forces canadiennes et de la nation à une guerre mondiale.

La Force de réserve a pour objet de renforcer et soutenir la Force régulière dans le contexte des deux premières phases de la mobilisation - c'est-à-dire de sélectionner des réservistes à titre individuel, au lieu de pelotons et de compagnies, et de les affecter à la Force régulière aux fins, entre autres, de répondre aux engagements du Canada aux missions du maintien de la paix. De telles tâches signifient un changement majeur au rôle que les Réserves détenaient antérieurement, à savoir, de fournir le cadre organisationnel et les assises du leadership essentiels à la mobilisation nationale. Nous traiterons des conséquences d'un tel changement au chapitre 3.

J'ai été très impressionné par le travail des équipes de réguliers et de réservistes avec la Force de protection des Nations-Unies ... la performance des réservistes du 2e PPCLI était tout simplement hors pair.

Major-général J.M.R. Gaudreau, commandant adjoint, FORPRONU, 1992-93

---

3 LDN articles 15 et 16 et Ordonnances et règlements des forces canadiennes, article 2.01 (2). La Force régulière est définie comme un élément des Forces canadiennes <<formé d'officiers et de membres sans

brevet d'officier enrôlés pour le service militaire continu et à plein temps.>> La Force spéciale est un élément que le gouverneur en conseil peut établir en situation d'urgence ou en conséquence d'un engagement international du Canada, comme il est arrivé, par exemple, dans le cas de la guerre de Corée. Ni la Force régulière, ni la Force spéciale font partie du mandat de la Commission.

4 LDN, article 15(3), (nos italiques).

5 Voir le chapitre 12, p. 67 .

6 Voir le chapitre premier, p. 7.

7 Voir l'annexe A, p. 91, qui contient l'extrait approprié du Livre Blanc définissant chaque étapes de la mobilisation.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

3 LES ROLES PRIMORDIAUX DE LA PREMIERE RESERVE

La Première réserve doit actuellement remplir trois rôles distincts. Le premier rôle est de servir de renfort dans les deux premières étapes de la mobilisation; le deuxième est de servir de base pour la mobilisation d'envergure générale; et le troisième est de servir de lien entre les Forces canadiennes et la communauté. Nous désirons aborder tour à tour chacun de ces rôles principaux.

Le renfort

Dans la conjoncture présente, le renfort signifie que les réservistes, individuellement sélectionnés, servent avec la Force régulière dans des missions du maintien de la paix. Les réservistes répondent bien et avec empressement à l'opportunité de faire partie de ces missions. Joindre la Force de protection des Nations Unies (FORPRONU) en ex-Yougoslavie, par exemple, est une occasion pour un membre du rang ou un officier de la Milice de servir son pays, de partir à l'aventure, de travailler avec la Force régulière, et d'améliorer considérablement ses compétences par l'expérience acquise dans un théâtre d'opérations.

La plupart des unités de la Milice, de la Réserve aérienne ainsi que les Divisions de la Réserve navale trouvent très avantageux de voir leurs membres du rang et leurs officiers servir au sein d'opérations du maintien de la paix. Cependant, quelques officiers de la Milice déplorent le rôle de renfort, décrivant celui-ci comme un rôle <<d'agence de placement>>, qui fournit des <<employés à temps partiel>> pour répondre à un besoin éphémère de la Force régulière. Le rôle de renfort, selon ce point de vue, prive les unités de leurs meilleurs soldats et les empêchent de se concentrer sur leur rôle réel, à savoir la formation en vue d'une mobilisation nationale. Il y a aussi eu des plaintes au sujet du suivi déficient pour les vétérans du maintien de la paix. Ce souci est légitime, étant donné le risque de syndrome de stress post-traumatique parmi les soldats de la FORPRONU.

De plus, après l'expérience du service à l'étranger dans un endroit de haute tension, le service ordinaire de la Réserve, dans un manège au Canada, peut sembler très monotone. On rapporte aussi que la rétention des vétérans du maintien de la paix, dans certaines régions du pays, est relativement basse même si, selon nos informations, le Secteur du Québec de la Force terrestre a connu un taux de rétention aussi haut que 94%. Plusieurs réservistes quittent complètement les Forces au retour d'un service à l'étranger ou transfèrent à la Régulière.

Il existe aussi un certain mécontentement du fait que les réguliers obligent normalement les réservistes à accepter un grade inférieur lors de leur transfert aux opérations telles que la FORPRONU, et qu'ils ne permettent pas souvent aux officiers subalternes de la Réserve de commander des pelotons dans des unités opérationnelles, même si la formation des officiers réservistes dans le cadre du Programme de formation des officiers - Réserve (PFO Rés) est la même que celle donnée aux officiers réguliers. De plus, les adjudants supérieurs de la Réserve et les officiers du grade supérieur à celui de capitaine se voient fréquemment refuser l'occasion de servir dans des opérations de maintien de la paix, - sauf, possiblement, dans des postes de zone arrière. La Force terrestre soutient, données à l'appui, que la formation et l'expérience des adjudants supérieurs de la Réserve et des officiers du grade de major ou plus est relativement médiocre. Elle admet que les officiers subalternes, formés sous le PFO Rés, sont aussi bons que les leurs. Néanmoins, l'on peut comprendre que la Force terrestre hésite à séparer des commandants de peloton des hommes et des femmes avec lesquels ils ont travaillé, pour les remplacer par un réserviste.

Comment résoudre de tels problèmes et corriger de telles impressions? Les commissaires croient qu'aussi longtemps que le Canada maintient ses lourds engagements actuels du maintien de la paix, la Force terrestre, en particulier, continuera d'avoir besoin de renforts importants provenant de la Milice. Nous réaffirmons la nécessité pour la Milice de fournir de telles troupes dans la mesure où elle le peut. D'un autre côté, nous pouvons comprendre la frustration des unités de Milice de ne faire que du renfort individuel en se départissant souvent de leurs meilleurs soldats. Par conséquent:

1 La Commission recommande qu'on demande aux unités de la Milice, sélectionnées par les commandants des secteurs, de fournir des pelotons et/ou des sections constitués, pour les incorporer dans les unités de la Force régulière allant en mission du maintien de la paix.

2 La Commission recommande de plus que, pour des opérations des Nations Unies ou autres, les officiers subalternes de la Milice, lorsque cela est possible, soient employés au commandement de troupes plutôt qu'en tant qu'officiers de liaison ou dans d'autres postes d'état-major, comme c'est fréquemment le cas.

Les commissaires ont entendu des plaintes additionnelles de la part des réservistes à l'effet que des individus avaient complété les procédures de repatriement et avaient été renvoyés chez eux en une seule journée, dès leur retour de service avec la FORPRONU. En particulier, les soldats ont été pressés de subir des examens médicaux, à la chaîne, sans une vérification appropriée pour déterminer s'ils pouvaient souffrir du syndrome de stress post-traumatique. Selon la Commission, cette hâte est inadmissible. On doit allouer suffisamment de temps pour une transition ordonnée d'une unité régulière à une unité de réserve, pour des évaluations médicales et dentaires adéquates, et pour une bonne évaluation de la prédisposition de l'individu au syndrome de stress post-traumatique. Par conséquent:

3 La Commission recommande qu'on accorde aux réservistes, à leur retour d'un service à l'étranger, un congé de débarquement immédiat de deux semaines, comme c'est le cas actuellement, suivi de six semaines d'emploi avec solde et de vérification, avec l'unité avec laquelle ils ont servi.

La Commission a aussi entendu des témoignages anecdotiques à savoir que le Ministère de la Défense nationale n'avait pas respecté complètement la durée des contrats de certains réservistes. En autant que nous soyons concernés, il n'a pas été établi qu'on ait effectivement rompu les contrats. On aurait plutôt émis des avis de résiliation avant la fin du contrat, comme le permettent les contrats en vigueur, vraisemblablement dû au fait que les services de ces réservistes n'étaient plus requis. La Commission sympathise avec les réservistes qui organisent leur vie en fonction d'un service à l'étranger, laissant peut-être leurs emplois ou retardant leurs études scolaires, pour ensuite découvrir qu'ils ne sont plus requis, ou du moins pas pour la durée complète de leur contrat de service. Nous croyons néanmoins qu'il serait déraisonnable d'exiger des Forces canadiennes qu'elles payent pour toute la durée du contrat, quel que soit le besoin, et qu'il est acceptable qu'un avis soit donné avant l'expiration du contrat si les services des réservistes ne sont plus requis. (Dans ce contexte, on doit aussi prendre note que les réservistes ont le droit de mettre fin à leur contrat de service avec les Forces canadiennes en donnant un avis de 30 jours, au Canada, et de 60 jours, en dehors du Canada.) Cependant, nous conseillons vivement aux Forces canadiennes d'expliquer clairement, lors d'appels pour des volontaires, qu'on peut mettre fin à leurs contrats de service sur préavis relativement court, et qu'ils devraient, avant de s'enrôler, tenir compte de cette possibilité.

Les assises de la mobilisation

Comme nous l'avons mentionné au chapitre 2 de ce rapport, le Livre blanc sur la Défense de 1994 a établi une structure de mobilisation en quatre étapes, dont chaque phase affecte directement les réserves. Durant les deux premières étapes, les Forces de réserve doivent s'attendre à fournir des troupes sur une base individuelle afin de renforcer les unités de la Force régulière, comme ce fut le cas, par exemple, avec les régiments d'infanterie et blindés lors d'opérations du maintien de la paix en ex-Yougoslavie, et avec les unités aériennes ayant participé à la confrontation à Oka. À la troisième étape, la mise en service actif des réservistes sur une base sélective serait effectuée aux termes d'un arrêté en conseil. La quatrième étape serait la déclaration d'une urgence et la mise en service actif des réserves.

Étant donné les engagements actuels du Canada quant aux opérations du maintien de la paix à l'étranger, le rôle de renfort des réserves est crucial et doit être maintenu. Cependant, il est aussi vrai que les engagements du maintien de la paix du Canada sont, par définition, passagers et peuvent cesser dans l'avenir. Il nous paraît imprudent de baser une politique fondamentale sur des engagements nécessairement éphémères.

Il est étonnant qu'il n'existe pas de plan détaillé pour une mobilisation nationale en quatre étapes, en dépit de l'énoncé du Livre blanc à l'effet <<qu'il demeure prudent d'avoir prêts des plans sans frais.>> Les commissaires s'accordent à dire qu'il serait prudent d'avoir un plan de mobilisation nationale en vue d'une guerre mondiale, quoiqu'un tel conflit semble improbable à l'heure actuelle. Il est néanmoins imprudent de ne pas en avoir un. Par conséquent:

4 La Commission recommande qu'un plan de mobilisation nationale soit rédigé et mis en place aussitôt que possible.

L'omission dans le Livre blanc de rôle clairement défini pour les unités de réserve, et plus spécialement pour la Milice, dans les troisième et quatrième étapes de mobilisation, a causé une inquiétude largement répandue et justifiée. Nous croyons que, lors de la troisième étape, les meilleures sous-unités constituées de la Milice devraient être mises en service actif. À cause de leur organisation, les Réserves aériennes et navales considéreraient la troisième phase comme une version intensifiée de la deuxième phase de la mobilisation, avec emphase sur un renfort individuel dans la plupart des cas, bien que là où il existe des escadrons et des unités de contrôle naval, celles-ci pourraient être mises en service actif, dépendant de leur niveau de formation.

Je trouve étonnant... qu'on donne si peu d'importance aux troisième et quatrième étapes du plan de mobilisation... Espérons que nos alliés ont des plans pour s'occuper de nous.

Lieutenant-colonel honoraire K. Willcocks

À la quatrième étape de la phase de mobilisation nationale, nous croyons que les unités navales, les unités de la Milice et les unités aériennes doivent devenir la base du recrutement et de l'instruction, soit les assises de l'augmentation massive des Forces canadiennes requises pour mener et gagner une guerre mondiale. Quant à la Force terrestre, la quatrième étape doit, en d'autres mots, envisager des unités constituées à partir de la structure de régiments et d'unités de la Milice ayant des soldats recrutés, formés et équipés pour aller en campagne. Une précision à cet effet dans un énoncé révisé du plan de

mobilisation rassurerait énormément les Réserves et démontrerait que le système d'unités de réserve ancrées dans la communauté peut continuer à servir le pays à l'avenir comme ce fut le cas dans le passé.

Par conséquent:

5 La Commission recommande que la définition des étapes trois et quatre dans le plan de mobilisation en quatre étapes, établie dans le Livre blanc sur la Défense de 1994, soit modifiée immédiatement pour refléter des rôles précis pour la Force de réserve, et particulièrement la Milice, à savoir que sa fonction principale consiste à recruter, former et fournir des unités constituées en cas de conflit majeur.

Les liens avec la communauté

Les attributions de la Commission insistent expressément sur l'importance de la Force de réserve en tant que <<lien>> ou <<pont>> entre les Forces canadiennes et la communauté en général. Plusieurs personnes ont confirmé cette opinion quand elles ont témoigné devant la Commission.

Les gouvernements, urbains et ruraux, qui ont fait des présentations ou qui ont envoyé des délégués accompagnant les représentants des unités de réserve ont impressionné la Commission. Tous, sans exception, ont exprimé leur appui aux réserves, relativement aux traditions, aux rapports avec la communauté et aux avantages économiques que les réserves apportent à leurs citoyens. De plus, les autorités civiles, plus particulièrement en Colombie-Britannique où les dangers de tremblement de terre sont les plus graves au pays, considèrent la présence d'unités constituées et disciplinées comme étant un atout important.

Les commissaires ont également été frappés par le fait que les municipalités semblent prêtes à partager des ressources, des locaux et de l'équipement avec les unités de réserve si on leur demande - et une municipalité a même offert de le faire par écrit. La ville de Montréal a un conseiller désigné pour servir de lien entre le Conseil de ville et les militaires, une initiative utile que les autres municipalités pourraient imiter. Nous reconnaissons que les municipalités, comme les gouvernements fédéral et provinciaux, éprouvent des contraintes financières, mais nous encourageons néanmoins les unités de réserve à rechercher l'appui de leur gouvernement local.

La Commission confirme l'importance capitale d'établir des liens entre la communauté et les forces armées du pays. Il est clair en effet que la communauté en général a besoin d'en savoir davantage sur l'importance et la qualité des Forces canadiennes. Les liens ont non seulement besoin d'être maintenus mais devraient être renforcés. Plusieurs forces armées européennes, par exemple, et même la Force régulière du Canada, s'entraînent sur des terrains civils, plaçant leurs soldats en contact direct avec la population. L'utilisation de ces terrains permet l'entraînement en campagne sans encourir les dépenses de déploiement vers des centres d'entraînement isolés. De plus, de tels contacts aident les Canadiens à mieux connaître leurs militaires et nous conseillons vivement aux Forces canadiennes d'encourager de telles activités.

Il faut, en effet, trouver de meilleurs moyens pour renforcer les liens des réserves avec la communauté. On nous a rapporté plusieurs cas où la Milice aurait pu être utilisée pour venir en aide aux autorités civiles, mais malheureusement ne l'a pas été, par exemple, dans la lutte contre les inondations en Alberta pendant l'été 1995. En Colombie-Britannique, où la possibilité de désastres nationaux tels que les tremblements de terre existe, on a mis l'accent sur le besoin de simplifier les procédures afin d'avoir immédiatement accès aux réserves en cas de désastre. Les canadiens sont désormais mieux informés des

contributions précieuses des Forces canadiennes à cause de leur implication dans des opérations du maintien de la paix à l'étranger; ils seraient aussi mieux renseignés sur l'utilité des réserves au niveau local si les autorités municipales et provinciales pouvaient efficacement y avoir recours.

Deux facteurs principaux semblent entraver le recours rapide aux réserves en cas d'urgence locale ou régionale, à savoir, les procédures lourdes et complexes, et les coûts potentiels reliés à l'aide aux autorités civiles. Quant au premier obstacle, des procédures révisées et simplifiées sont, selon nos informations, sur le point d'entrer en vigueur. Ayant reçu le manuel d'instructions décrivant ces procédures, nous constatons que ces dernières demeurent passablement complexes. Quoiqu'il en soit, le plus important est de mettre en oeuvre des mesures pro-actives une fois les nouvelles procédures approuvées: il faut les expliquer aux commandants des unités de réserve afin qu'à leur tour ils soient capables de les expliquer aux autorités civiles en cas de besoin.

On pourrait aussi éviter les enchevêtrements administratifs si des plans et des accords impliquant les réserves étaient préalablement conclus avant qu'une urgence ne survienne. Aussi, les municipalités intéressées pourraient définir les paramètres de l'aide qu'elles pourraient demander des unités locales dans des circonstances précises, et pourraient obtenir l'accord des réservistes au préalable.

Sur la question des coûts, il appert que la solde des réserves est le facteur de loin le plus significatif. Or, en moyenne, le taux quotidien de la solde d'un réserviste est environ 65 $; en supposant que 100 membres d'une unité se soient portés volontaires, le coût quotidien serait de 6 500 $. Si, en cas d'inondation, une aide était requise pour 10 jours complets, le coût total serait alors de 65 000$. Nous considérons que ceci est une somme modeste à payer par rapport à la valeur de la main-d'oeuvre fournie. Si des plans d'urgence étaient élaborés à l'avance, l'affectation de tels coûts entre les divers niveaux de gouvernement concernés pourraient être convenue au préalable, pour ainsi enlever ces coûts comme obstacle à l'aide des réserves aux autorités civiles.

Nous croyons, de plus, que l'intérêt des Forces canadiennes d'accentuer l'importance des réserves dans la communauté est tel qu'il justifie la création d'un fonds d'urgence spécial, dont les commandants des unités locales de réserve pourraient se servir si nécessaire, pour répondre aux urgences locales. Une somme relativement modeste (1 million $, par exemple) donnerait la possibilité aux unités de réserve à travers le pays d'aider les autorités civiles durant des crises souvent importantes.

La Commission insiste sur le fait que, même s'il est important de rendre les réserves plus présentes dans leur communauté locale, il est aussi important de ne pas répéter les erreurs du passé et de faire des réserves un simple instrument d'aide aux autorités civiles qui pourraient les considérer comme une source de main-d'oeuvre à bon marché. La motivation principale pour les réservistes est de servir leur pays, particulièrement en réagissant à une menace militaire présente ou future. Comme nous l'avons souligné plus haut dans ce rapport, le rôle des réserves dans les étapes trois et quatre du plan de mobilisation - servir de structure de base et de source de leadership en cas de mobilisation générale - a besoin d'être confirmé de nouveau et d'être placé au premier rang sur la liste des priorités.

Dans ce contexte, il est aussi approprié de traiter des militaires sur les campus universitaires, où les Forces canadiennes ont eu historiquement une présence importante. Le Corps école des officiers canadiens de l'Armée, les Divisions navales d'entraînement universitaire et le Programme d'entraînement universitaire de la Réserve aérienne ont contribué au recrutement et à la formation d'officiers postulants durant l'été; plusieurs ont joint les Forces régulière ou de réserve par la suite. Ces programmes ont été abandonnés vers la fin des années soixante dû à une indifférence universelle ou même une antipathie de la part des universités.

Aujourd'hui, la seule présence militaire sur les campus universitaires (à part le petit nombre de candidats du Programme de formation des officiers - Force régulière (PFOR) dans les universités civiles et les officiers et les membres du rang poursuivant, par eux-mêmes, des études de premier ou de deuxième cycle, normalement à leurs frais) vient du modeste programme du Ministère de la Défense nationale favorisant les études militaires et stratégiques par le truchement de la création de chaires dans certaines universités à travers le pays. Le Livre blanc sur la Défense de 1994 a recommandé la continuation de ces programmes.

Nous avons découvert pratiquement aucun intérêt chez les officiers supérieurs pour la reprise de ces programmes de formation universitaire d'officiers, quoique plusieurs témoignages des réservistes déplorent le manque d'un lien plus fort entre les universités et les forces armées. Le besoin d'officiers de réserve est comblé de façon satisfaisante par le truchement du Programme de formation des officiers - Réserve et nos recommandations quant à la nécessité d'accroître les obligations de servir pour les officiers du Programme d'intégration à la Réserve - Officers (PIR O).8 Les commissaires croient néanmoins que les Forces canadiennes auraient intérêt à accroître et à rendre plus visible la présence militaire sur les campus.

Le Ministère des Affaires étrangères, par exemple, a créé un programme pour les diplomates d'expérience pour qu'ils passent une année sur un des campus à travers le pays, utilisant ce temps pour étudier, s'ils le veulent, mais surtout pour participer à des séminaires et à des groupes de discussion. Un plan similaire serait utile aux Forces canadiennes maintenant que le Collège de la Défense nationale est fermé. Ceci permettrait aux officiers réguliers et réservistes diplômés d'entreprendre une année d'études dans des domaines qui amélioreraient leurs qualifications dans des secteurs allant de l'histoire, aux études stratégiques, jusqu'à la recherche scientifique. En même temps, ces officiers pourraient être disponibles pour travailler au sein des facultés lors des ateliers où les connaissances militaires pourraient être avantageuses. Ils pourraient aussi rencontrer les étudiants et discuter des perspectives qu'offrent les Forces régulière et de réserve. Nous conseillons vivement aux Forces canadiennes d'envisager un tel programme.

---

8 Voir le chapitre 12, p. 69.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

4 LA RESERVE NAVALE

La structure et les rôles

La Réserve navale est une des trois formations du Commandement maritime. Les deux autres sont les Forces maritimes de l'Atlantique (MARLANT) et les Forces maritimes du Pacifique (MARPAC). Le quartier général de la Réserve navale (QGRESNAV) est à Québec. Le commandant de la Réserve navale est un commodore de la Réserve appuyé par le commandant adjoint, un capitaine (Marine) de la Force régulière. Vingt-quatre unités appelées divisions de la Réserve navale (DRN) sont sous le commandement du QGRESNAV; ces unités sont dispersées à travers le Canada. Un officier de Réserve commande chacune des DRN et un capitaine (Marine) commande chacun des quatre secteurs. Le grade des commandants de DRN varie selon la grandeur de la DRN et la disponibilité des officiers aptes à commander. Présentement, chacune des DRN compte de 85 à 375 personnes, de sorte que la Réserve navale comprend un effectif total d'environ 4 300.

Le rôle de la Réserve navale est de fournir du personnel formé pour entreprendre des tâches opérationnelles. Les DRN et le QGRESNAV sont responsables de tous les aspects de l'administration et de la formation des réservistes. La formation est donnée dans les DRN, aux diverses écoles des Forces canadiennes et par <<formation en cours d'emploi>> dans des bases des Forces canadiennes et à bord des navires. L'École de la Flotte des Forces canadiennes (Québec) est l'établissement principal d'appui pour la formation de la Réserve navale. Au sein d'une DRN, la majorité des réservistes déjà formés sont affectés à une unité ou sous-unité opérationnelle que cette DRN a la tâche de fournir. Ces unités, éléments ou individus sont déployés sur les côtes où ils passent sous le commandement du commandant de MARLANT ou de MARPAC qui leur assigne certaines tâches.

Les tâches opérationnelles de la Réserve navale sont: assigner du personnel aux navires de défense côtière (NDCM), aux unités de défense des ports (UDP), aux unités navales de contrôle du trafic maritime (UNCM), et aux unités de commodores de convoi (UCC); servir de renfort à la Force régulière; et fournir une base pour la mobilisation. La Marine régulière, à l'exception de deux techniciens pour chacun des NDCM, ne forme ni ne fournit le personnel pour les NDCM, les UDP et les UNCM. La Réserve navale se distingue des divers éléments de la Réserve à cause de ses tâches uniques.

En général, les témoignages entendus ont confirmé l'opinion que la Réserve navale ne connaît que très peu de difficultés. Ceci semble dû, en grande partie, à la décision d'assigner à la Réserve navale la tâche spécifique et exclusive de la défense côtière maritime en employant les NDCM récemment construits, laquelle a eu un effet stimulant.

Avec ses 24 unités occupant de modestes installations, et avec son quartier-général ainsi que son école à Québec, la Réserve navale est une organisation efficace, sans doublement de personnel ou de duplication d'efforts...

L'Association des officiers de la marine de la Nouvelle-Ecosse

---

Les NDCM sont des petits navires polyvalents, brillamment conçus, qui peuvent se charger des opérations côtières, des patrouilles, des mesures anti-mines et de l'étude des routes. Pendant plus de dix ans, la Marine avait planifié l'utilisation et l'armement en personnel des NDCM; le Quartier général naval est confiant qu'il pourra trouver les réservistes nécessaires pour les équipages des dix NDCM qui seront en fonction parmi les 4 000 réservistes environ, dont 2 000 proviennent des DRN à travers le Canada et sont assignés aux NDCM. Cette confiance est fondée sur des données historiques concernant la proportion des réservistes capables et désireux de servir en mer pour de longues périodes. Si tout se déroule comme prévu, les NDCM seront équipés par des officiers et des matelots ayant contracté pour des périodes variant de quatre mois à deux ans. En employant des ordinateurs pour la formation à distance, de même que les cours offerts à l'École de la Flotte à Québec, on préparera les individus et, si possible, les équipages complets ou partiels des divisions qui serviront à bord des NDCM.

Étant donné les nombreux témoignages entendus, les commissaires sont d'accord que le plan de réalisation de l'effectif est à la fois possible et plus économique qu'armer les NDCM avec des réguliers. Cependant, la réussite de ce projet dépend directement des conditions économiques, de la rémunération et des bénéfices, de l'ordonnancement et de la disponibilité des cours offerts aux membres de la Réserve navale qui, actuellement, éprouvent les mêmes difficultés dans ces domaines que les réservistes des autres armées9. Certains membres de la Réserve navale croient que la Marine pense, et même espère que les réserves s'avéreront incapables de fournir l'effectif requis par les NDCM et qu'ainsi les réguliers pourront s'accaparer ce rôle. La preuve que nous avons entendue ne justifie pas cette crainte; néanmoins, le seul fait qu'elle soit exprimée démontre que la Marine n'est pas à l'abri du problème des <<deux cultures>> discuté ci-haut.

Les flottes du Gouvernement

La Garde côtière canadienne, le Ministère des Pêches et Océans (MPO) et la GRC ont chacun leur flotte. L'étude la plus récente concernant ces flottes du gouvernement, le Rapport Osbaldeston de 1990, conclut qu'intégrer ces flottes sous le contrôle du Commandement maritime aurait très peu d'avantages. Nous sommes d'accord. Toutefois, le Rapport Osbaldeston n'a pas considéré le lien entre le personnel de ces flottes et la Réserve navale. La Commission croit que même s'il existe des accords régissant le rôle des flottes civiles en situation d'urgence, on devrait promouvoir un lien très rapproché entre les marins civils et la Marine. Les marins de la Garde côtière et du MPO devraient être incités à joindre la Réserve navale, leurs qualifications professionnelles étant reconnues par le grade approprié. Tout au moins, les membres de ces flottes civiles devraient être enrôlés dans la Réserve supplémentaire en qualité de <<civil sans expérience militaire et possédant une qualification particulière qui pourrait être utile aux Forces canadiennes>>.10

---

9 Les difficultés d'ordonnancement des stages sont considérées au Chapitre 10, p. 60.
10 Ordonnance des Forces canadiennes 49-8.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

5 LA MILICE

La structure actuelle et les rôles

La Réserve de l'Armée (connue sous le nom de Milice) est un élément du Commandement de la Force terrestre (CFT) et tous les aspects de commandement et de contrôle sont ordonnés par le quartier général du CFT. La Milice est organisée en quatre secteurs comprenant en tout quatorze districts. En plus des unités régulières, il y a 133 unités de réserve de la Force terrestre établies dans 125 villes et villages à travers le Canada.

Les quatre secteurs sont:

Secteur de l'Atlantique (SAFT)

Le SAFT, dont le quartier général est à Halifax, comprend les quatre provinces de l'Atlantique. Il est composé de trois districts et 21 unités avec un effectif réel de 3 810 (une liste complète des unités et des localités est à l'annexe H)

Secteur du Québec (SQFT)

Le SQFT, dont le quartier général est à Montréal, comprend la province de Québec. Il est composé de trois districts et de vingt-sept unités avec un effectif réel de 4 955 (une liste complète des unités et des localités est à l'annexe I)

Secteur du Centre (SCFT)

Le SCFT, dont le quartier général est à Toronto, comprend la majeure partie de l'Ontario (la portion Lakehead de la province est exclue). Le secteur est divisé en quatre districts comprenant 43 unités avec un effectif réel de 5 833 (une liste complète des unités et des localités est à l'annexe J)

Secteur de l'Ouest (SOFT)

Le SOFT, dont le quartier général est à Edmonton, comprend les quatre provinces de l'Ouest et inclut la portion Lakehead de l'Ontario. Le SOFT est divisé en quatre districts et comprend 42 unités avec un effectif réel de 4 682 (une liste complète des unités et des localités est à l'annexe K)

En règle générale, le commandement, le contrôle et les structures administratives sont les mêmes dans chacun des secteurs. Toutes les unités de la Milice sont responsables, du point de vue du commandement et contrôle, au quartier général du Secteur et, de là, au CFT. Au niveau du quartier général, chacun des commandants est appuyé par un commandant adjoint de la Réserve.

Les quartiers généraux de district sont conçus pour fournir le soutien administratif aux unités de la Milice. Le personnel de ces quartiers généraux est presque entièrement composé de réservistes. Au niveau de l'unité de Milice, le commandant est habituellement un lieutenant-colonel, bien qu'occasionnellement il puisse être un major. Normalement, ces officiers sont des réservistes, à moins qu'aucun ne soit qualifié dans lequel cas un officier de la régulière peut être nommé commandant.

La Figure 1 illustre les différents paliers depuis le quartier général de la Défense nationale (QGDN) jusqu'aux unités de Milice. Il indique l'effectif actuel de chaque quartier général de secteur, quartier général de district et des unités de Milice. Au chapitre 3, nous avons discuté de l'importance de définir

les rôles de la Première réserve. C'est là le seul moyen d'établir clairement des objectifs pour les réservistes. À cet égard, la Milice a un besoin des plus urgents. En outre, au cours des premières et deuxièmes phases de la mobilisation, le but de la milice doit être le renfort, normalement par des individus, mais également, comme nous l'avons suggéré ci-dessus, par des sections ou pelotons constitués là où la chose est réalisable. Pour la troisième phase, la tâche de fournir des sous-unités constituées ayant l'effectif d'une compagnie devrait être assignée à des unités sélectionnées. La procédure de sélection, destinée à reconnaître les unités les plus performantes, devrait devenir le point de mire d'une compétition inter-unités et inciter les autres à s'améliorer. Durant la quatrième phase, toutes les unités de la Milice devraient mobiliser.

Structure révisée

La Commission a entendu beaucoup de témoignages, en grande partie de la part des colonels honoraires et des commandants d'unités de Milice, indiquant que la structure administrative actuelle est lourde, inefficace et onéreuse. En outre, on a critiqué à plusieurs reprises, l'excès de personnel à chacun des paliers de l'organisation, depuis le QGDN jusqu'aux unités de Milice elles-mêmes. Cependant, peu de suggestions concrètes quant à la façon de corriger la situation ont été présentées. En général, certains témoins préféraient le statu quo, alors que d'autres préféraient une nouvelle structure fondée sur le modèle d'une brigade.

Le CFT, pour sa part, a élaboré une liste plus détaillée de sept options et a fourni à la Commission l'analyse des avantages et désavantages de chacun. Ces options étaient:

1. Le statu quo;

2. Le statu quo amélioré (Dotation totale de l'Armée);

3. Le nouveau modèle d'une unité constituée;

4. Le modèle du groupe de bataille (diversifié);

5. Le modèle groupe-brigade;

6. Des sous-unités de Milice attachées aux unités de la Régulière; et

7. Le modèle de la base de soutien.

Les options 1, 6, et 7 ont été jugées peu pratique par le CFT et la Commission accepte cette opinion. Les options 2, 3, et 4 avaient beaucoup de mérite, mais la Commission est d'avis que celles-ci ne satisfont pas au besoin de réduire le nombre de quartiers généraux, de répondre aux réductions de l'effectif imposées par le Livre blanc sur la Défense de 1994, et d'améliorer l'efficacité en même temps. En revanche, la cinquième option, soit le modèle groupe-brigade, nous apparaît le moyen le plus satisfaisant pour restructurer la Milice et ce, pour bien des raisons. Il fournit un modèle de réorganisation; constitue une formation tactique qui reflète les unités et les formations de la Régulière; et offre aux officiers de la Milice des postes de formation à l'état-major. Nous expliquerons ci-dessous en plus de détails les raisons pour lesquelles nous préférons le modèle groupe-brigade, surtout lorsqu'il est comparé au statu quo.

On a continuellement clamé, et avec raison, que le nombre de quartiers généraux des Forces régulière et

de Réserve était trop élevé. Quoique des efforts aient été faits au cours des dernières années pour régler ce problème (par exemple, les quartiers généraux de district ont été réduits de 22 à 14), les avantages de ces réductions ont été neutralisés par la création de quatre quartiers généraux de secteur. La Commission croit que la récente mise en oeuvre de la Force totale et le déménagement du quartier général du CFT en 1997 représentent de nouvelles occasions de réaliser d'importantes économies.

La Commission reconnaît que les quartiers généraux de secteur constituent le meilleur moyen de diriger les opérations régionales assignées à l'armée et d'effectuer la liaison avec les gouvernements provinciaux, nécessaire à la planification et à l'exécution des opérations d'aide au pouvoir civil et d'assistance aux autorités civiles. Le quartier général de secteur est également le quartier général supérieur où le commandement et le contrôle des Forces régulière et de réserve sont intégrés.

La Commission croit que les plus importantes économies devraient être réalisées à un niveau inférieur à celui du secteur. Nous croyons qu'une organisation de groupe-brigade est préférable à une organisation de districts pour les raisons suivantes:

- l'organisation groupe-brigade reflète l'organisation de la Force régulière, est tactique, et donc facilite la transition aux troisième et quatrième phases de la mobilisation;
- une organisation groupe-brigade garantit que les officiers d'état-major qui y sont assignés reçoivent une formation utile aux rôles qu'ils auront durant les troisième et quatrième p hases;
- une organisation groupe-brigade facilitera l'intégration (éventuelle) d'un noyau de capacité de communication tel qu'un escadron des communications;
- une organisation groupe-brigade permettra une meilleure planification de l'entraînement collectif sur une base continue (au lieu des exercices ad hoc présentement constitués par les quartiers généraux de secteur pour les concentrations d'été de la Milice);
- un quartier général de groupe-brigade peut supporter les unités tout aussi efficacement que la structure par district actuelle; et
- une organisation groupe-brigade permettra une réduction considérable du nombre de quartiers généraux requis; dans ce cas-ci, de quatorze à sept.

Les quartiers généraux de groupe-brigade, appuyés d'un petit groupe administratif si nécessaire, devraient être chargés du soutien administratif et de l'entraînement des unités sous leur commandement, exactement comme le sont actuellement les quartiers généraux de district. Un groupe-brigade de la Milice est illustré à la figure 2.

La Commission considère que ce modèle est le meilleur moyen de réduire le nombre de quartiers généraux, tout en étant sensible aux défis posés par la démographie, la portée du contrôle et la géographie. Il n'est donc pas nécessaire que les sept groupes-brigade soient composés exactement de la même façon. Par exemple, un groupe-brigade pourrait très bien avoir quatre bataillons d'infanterie, plutôt que trois, à cause de la densité de la population; un autre pourrait nécessiter plus d'unités de génie selon ses tâches en temps de paix ou ses missions opérationnelles. De plus, la Commission est consciente du fait que le Canada n'a jamais envoyé en action des brigades ou des divisions constituées sur une base régionale; dans le contexte des phases trois et quatre, les brigades seraient tout probablement formées d'unités provenant de partout au pays.

La figure 3 qui représente le modèle recommandé par la Commission pour la Milice et contribuera, nous l'espérons, à la compréhension du lecteur.

Selon ce schéma, on retrouve sous le quartier général du Commandement de la Force terrestre les

mêmes secteurs qui existent maintenant à savoir: le Secteur de l'Atlantique de la Force terrestre (SAFT), le Secteur du Québec de la Force terrestre (SQFT), le Secteur du Centre de la Force terrestre (SCFT) et le Secteur de l'Ouest de la Force terrestre (SOFT).

Les quartiers généraux de secteurs auraient sous leur commandement les formations suivantes:

SAFT: le Centre d'entraînement au combat et deux groupes-brigade de Milice;
SQFT: un groupe-brigade de la Régulière et deux groupes-brigade de Milice;
SCFT: un groupe-brigade de la Régulière et deux groupes-brigade de Milice; et
SOFT: un groupe-brigade de la Régulière et deux groupes-brigade de Milice.

Pour ces motifs:

6 La Commission recommande que les districts soient éliminés et qu'ils soient remplacés par sept groupes-brigade de Milice, chacun commandé par un officier du grade de colonel.

Pour la même raison que les quartiers généraux de groupe-brigade, en autant que cela est possible, devraient être dotés d'une organisation tactique, la configuration des quartiers généraux de secteur devrait ressembler le plus possible à un quartier général de division et être nommés ainsi. De plus, on devra prévoir dans chaque secteur l'existence, même si elles ne sont que nominales, d'unités désignées troupes divisionnaires et de corps pour les troisième et quatrième phases de la mobilisation. Ces initiatives ajouteraient beaucoup au plan de mobilisation recommandé par la Commission.

Le quartier général de groupe-brigade que nous proposons, malgré la flexibilité organisationnelle suggérée ci-dessus, constituera, néanmoins, un modèle pour la restructuration des formations et des unités. Cette restructuration peut-être accomplie de plusieurs façons. Par exemple, il pourrait bien y avoir des avantages à fusionner trois bataillons d'infanterie en un bataillon plus grand, ou à réunir deux bataillons des services ou deux compagnies médicales en une seule unité. D'autres unités pourraient être reléguées à l'ordre de bataille supplémentaire ou se voir réassignées de toutes nouvelles tâches désignées au cours du processus de Développement au combat de la Force terrestre. À titre d'exemple, un régiment d'infanterie, qui autrement serait de surplus, pourrait recevoir le rôle de bataillon anti-char divisionnaire.

Pour ces motifs:

7 La Commission recommande que les quatre quartiers généraux de secteur soient conservés et réorganisés en quartiers généraux divisionnaires et ainsi nommés.

Tel que nous l'avons suggéré ci-dessus, la Commission croit que le palier supérieur à celui de groupe-brigade de Milice que nous avons recommandé devrait être restructuré sur la base d'organisations divisionnaires et d'un corps d'armée. C'est de cette organisation que découlera la mobilisation nationale. Nous reconnaissons que, récemment, les Forces canadiennes ont été réfractaires à la terminologie associée aux divisions et corps d'armées, craignant surtout qu'une telle structure ne fasse naître des attentes concernant les ressources humaines et matérielles.

La Commission croit que ces craintes ne sont pas fondées. Les structures divisionnaires et de corps d'armée sont des outils d'enseigne-ment principalement utilisés dans nos collèges; les stagiaires sont ensuite très capables de s'adapter aux réalités militaires. Il y a des avantages réels à

employer les termes <<division>> et <<corps d'armée>>, entres autres, lors de la planification des besoins éventuels de la mobilisation parce que cela permettra aux Forces canadiennes de se conformer à l'organisation, à la terminologie et au système d'état-major utilisés par nos alliés.

La Commission croit donc que le CFT devrait adopter une structure de corps d'armée comme base de planification pour la mobili-sation. Ceci offrirait une autre matrice pour y placer les unités des districts et des secteurs actuels. De plus, une structure de corps d'armées contribuerait beaucoup à déterminer l'équilibre entre les rôles au combat, à identifier les unités superflues, et à déterminer la nécessité éventuelle d'assigner de nouveaux rôles à certaines unités afin de satisfaire aux besoins de la mobilisation.

Grandeur, composition et nombre d'unité de Milice

Nombre d'unités

Bien que nous soyons d'opinion que les unités de réserve sont rentables, il est évident que plusieurs d'entre elles n'ont pas un effectif viable. Dans certains secteurs, notamment dans les Secteurs de l'Atlantique et de l'Ouest, la Milice a reconnu ce fait et a proposé des moyens de fusionner ou d'éliminer certaines unités. Cependant, il semble qu'ailleurs on craigne de soumettre à la Commission des plans de <<restructuration>> qui pourraient menacer l'existence de certaines unités.

Certains témoins ont proposé que la Force régulière devrait recruter directement, en utilisant des contrats à courts termes, les individus nécessaires pour combler ses besoins en renforts, contournant ainsi la Première réserve. Cette approche nous semble trop radicale et nous préférons conserver la structure actuelle des unités de Milice distinctes.

À ce sujet, la Commission a entendu de multiples témoignages appuyant ardemment le système régimentaire. Bien que la Commission accepte que le système régimentaire est absolument essentiel à la viabilité, à la performance de nos réserves et leurs liens avec la communauté, cela ne signifie pas que toutes les unités de Milice actuelles doivent demeurer. En effet, le système régimentaire est certainement plus important que les régiments eux-mêmes.

La Commission déclarait au début de son rapport que l'on devrait viser le plus grand nombre de réservistes à l'intérieur du plafond de rémunération. Or, le Livre blanc sur la Défense de 1994 prévoit que le plafond de rémunération des réserves devait être réduit à 23 000. Le QGDN a estimé que, pour atteindre cet objectif, le plafond de rémunération actuel de la Milice devrait être réduit de 19 957 à 14 500 au 1er avril 1999. En pratique, cela signifie que la Milice compterait plus de 14 500 réservistes, peut-être même jusqu'à 16 000.

En revanche, quel que soit le nombre idéal de réservistes, il n'y a aucune raison de garder des unités qui ne sont pas viables ou aptes à être de bons outils de formation. Le rôle principal de la Milice, comme l'ont répété à plusieurs reprises ses représentants lors des audiences publiques, est de se préparer à la mobilisation; de plus, plusieurs unités ont soutenu qu'elles devraient avoir l'occasion d'envoyer des sous-unités en mission de paix. Tout cela présuppose que les unités de la Milice sont suffisamment bien formées et ont l'effectif nécessaire pour réaliser ces objectifs. Cependant, l'effectif de plusieurs unités est présentement de beaucoup inférieur à leur plafond de rémunération; ces unités seraient incapables de fournir une compagnie ou même un peloton. Par

ailleurs, il serait peut-être possible de former une sous-unité parmi les diverses unités d'un district ou d'un secteur.

Les unités de la Milice doivent pouvoir démontrer qu'elles sont des structures viables, ayant le leadership et l'effectif requis pour qu'elles puissent servir de base à la mobilisation et combler les besoins des opérations courantes en individus et sous-unités. Cependant, déterminer les critères précis selon lesquels la viabilité et l'efficacité d'une unité devraient être jugées n'est pas une tâche facile.

À cet égard, l'expérience des armées britannique et australienne qui ont récemment procédé à une profonde réorganisation a beaucoup aidé la Commission. Nous avons aussi sollicité, entre autres, l'avis du quartier général du Commandement de la Force terrestre et des quartiers généraux de secteur.

Par conséquent:

8 Nous recommandons qu'en déterminant la viabilité relative des unités de Milice actuelles, on tienne compte des critères énumérés ci-dessous, appliqués dans un contexte d'une milice réduite à un plafond de rémunération de 14 500 et d'une structure révisée comprenant sept quartiers généraux de brigade, et considérés dans l'ordre prioritaire suivant:

(a) Les besoins opérationnels

Alors qu'une unité doit être prête à remplir ses tâches des troisième et quatrième phases de la mobilisation, elle doit aussi être prête - et avoir prouvé sa capacité de le faire - à fournir des renforts pour satisfaire aux besoins présents.

(b) Capacité de recruter et de conserver un effectif réel

Au cours d'une certaine période de temps (par exemple, les cinq dernières années), l'unité doit avoir démontré son habileté à recruter et à conserver son effectif à ou près de son plafond de rémunération. D'un point de vue démographique, elle doit avoir accès à une source de recrues futures ou être consentante à déménager.

(c) Capacité de mener l'entraînement individuel et collectif

L'unité doit avoir démontré qu'elle peut dispenser l'entraînement efficacement et que son personnel peut bien réussir aux examens des normes d'instruction individuelle au combat et démontrer une efficacité raisonnable durant les exercices collectifs (e.g. en manoeuvre de peloton et de compagnie).

(d) Soutien de la Force régulière

L'unité doit avoir démontré sa capacité d'utiliser efficacement le soutien de la Force régulière.

(e) Rentabilité

L'unité doit avoir démontré qu'elle peut gérer son personnel et ses budgets d'opération et

d'entretien efficacement.

(f) Performance historique et Honneurs de bataille

Les états de service de l'unité en temps de guerre et en temps de paix devrait être considéré de façon à reconnaître le mérite.

(g) Lien avec la communauté

L'unité doit, du point de vue géographi-que, être située à un endroit où elle peut servir de lien entre les militaires et la communauté. Elle doit aussi jouir de l'appui de la communauté.

La Commission est convaincue qu'il n'était ni pratique, ni désirable d'essayer d'appliquer ces critères, dans le cadre de son rapport, aux unités actuelles de la Milice. En premier lieu, nous n'avions pas l'information nécessaire concernant la condition de chacune des unités; deuxièmement, nous n'avions pas le personnel requis pour faire une analyse détaillée dans le temps alloué pour préparer le rapport; et, troisièmement, vu ces restrictions, il n'aurait pas été juste d'imposer aux unités de réserve une solution nécessairement arbitraire. Cela dit, deux commentaires sont de mise: la dissolution absolue d'une unité ou d'un régiment devrait être en dernier recours, et les traditions d'une unité superflue devraient être conservées au palier de sous-unité là où la chose est réalisable. Nous croyons aussi qu'un processus impliquant les réserves, semblable à ceux des SAFT et SOFT, devrait être amorcé aussitôt que possible afin de réorganiser les unités de la Milice, utilisant la structure du groupe-brigade recommandée, le plafond de rémunération de 14 500 et les critères énoncés à la recommandation numéro 8. Les grandes lignes d'un tel processus sont abordées à la section intitulée, <<Le processus de restructuration>>, ci-dessous.

La Force totale, face aux réalités du monde actuel, peut mener à la dissolution d'unités pour des raisons financières et pour assurer l'efficacité des autres. C'est déjà arrivé dans le passé et signifie la perte de certains chefs.

lcol L.R. Hillier, Commandant,

Comme nous l'avons suggéré plus haut,11 nous croyons que les groupes-brigade ne doivent pas nécessairement être identiques dans tous les secteurs. Toutefois, le nombre d'unités d'un groupe-brigade n'est pas infini; normalement, un groupe-brigade devrait compter de 9 à 11 unités, y compris le quartier- général. Excéder ce nombre serait sans objet, hormis de perpétuer l'incapacité de petites unités de s'entraîner.

La grandeur et la composition des unités

Les officiers supérieurs de la Milice, y compris les colonels honoraires, se méfient de la Force régulière. Ils s'inquiètent des effets de la Force totale et de la mise en oeuvre de la Dotation totale de l'armée (DTA) où l'on propose que la dotation en grades des unités de milice soit la même que celle des unités de la Régulière. Ils croient que ceci aura pour effet de donner à la plupart des

unités de Milice une organisation équivalente à une compagnie dont le commandant serait un major. Les officiers supérieurs se soucient aussi de conserver l'identité et les coutumes des unités ainsi que les manèges historiques et les mess. Certains ont même dit qu'ils se battraient pour préserver leur unité et l'effectif complet en officiers, même si l'effectif réel est actuellement inférieur à celui d'une compagnie ou d'un escadron.

Les membres des rangs subalternes et les officiers que nous avons entendus semblent, en grande partie, adopter un point de vue opposé. Fiers des coutumes de leur unité, ils se considèrent des professionnels à temps partiel, capables de servir sur un pied d'égalité avec la Force régulière dans des missions de paix et d'autres opérations. La performance de la Milice avec FORPRONU par exemple, suggère qu'ils le peuvent. Les membres subalternes désirent servir dans de <<véritables>> unités, - c'est-à-dire une unité dont l'effectif est complet, même si cela implique la fusion des unités, avec ou sans la perte des insignes, des traditions et des drapeaux. Les membres du rang désirent que leur grade soit reconnu. Être adjudant d'un peloton dont l'effectif est complet serait important, beaucoup plus que d'être adjudant d'un peloton dont l'effectif est celui d'une section. De même, commander un peloton dont l'effectif est complet a beaucoup plus de mérite pour un lieutenant ou un capitaine que de commander un peloton dont l'effectif dépasse à peine celui d'une section.

Réconcilier cette divergence d'opinion entre les membres subalternes et les membres supérieurs de la Milice n'est pas facile. Nous comprenons et acceptons l'importance des traditions, tout comme nous sommes conscients des engagements opérationnels qui ont obligé la Force régulière à faire appel aux réservistes de plus en plus fréquemment, et de l'austérité fiscale qui a emmené les réductions du budget de la Défense.

Les réguliers oublient que le milicien ordinaire n'est pas un régulier à temps plein. Il est incapable de reconnaître que la Milice possède des caractéristiques spéciales: un temps limité pour la formation, et un équipement limité...

col hon W.J. Patterson

La DTA, un programme destiné à rediriger les fonds du groupe des officiers brevetés et des membres du rang supérieurs à celui des grades subalternes, a aggravé la situation. En outre, la Milice semble avoir une crainte exagérée de la DTA. Celle-ci n'a pas pour objet de réduire l'effectif des bataillons à celui de compagnies ou d'éliminer tous les officiers supérieurs autres que le commandant pour ne garder que quelques adjudants supérieurs, pas plus que d'entraver la succession parmi ses membres. La DTA prévoit des surplus de personnel, mais elle impose des contrôles justes et rigoureux, de ces surplus. Elle exige que les unités négocient la grandeur des cadres de l'instruction à l'unité ou les <<surplus d'effectifs>> avec les commandants de secteur. Par ailleurs, le secteur se chargera de la solde des cadres de l'instruction à l'unité qui sera ajoutée au plafond de rémunération de l'unité. Nos collègues britanniques ont reconnu que leurs unités territoriales ont besoin d'une plus grande proportion d'officiers supérieurs et de sous-officiers supérieurs que les unités de la Régulière; nous sommes d'accord que la même chose est nécessaire au Canada et nous reconnaissons le besoin de succession et de conservation des cadres.

Par conséquent:

9 La Commission recommande que la Dotation totale de l'Armée soit mise en oeuvre et que le quartier général du Commandement de la Force terrestre prenne tous les moyens appropriés pour informer les unités de façon à corriger les fausses impressions entourant ce projet.

Nous avons déjà parlé des colonels honoraires et des autres nominations honorifiques; nous devons souligner les services que ces officiers de valeur rendent à leur organisation, régiment et unité. Plusieurs colonels honoraires contribuent beaucoup de leur temps et de leur argent au profit de la Milice et des autres éléments des réserves. Leurs tâches sont multiples et variées, mais leur rôle principal est d'appuyer les politiques gouvernementales même si celles-ci pouvaient être au détriment de leur unité. En tant que gardiens des coutumes de l'unité et des liens essentiels entre l'unité et la communauté, ils sont dans une position idéale pour aider dans bien des domaines, par exemple, en s'assurant que les employeurs appuient les réservistes.

Infrastructure

Il ne fait aucun doute que la fermeture des bases annoncée récemment menace sérieusement l'efficacité des réserves. Par exemple, la fermeture des bases des Forces canadiennes (BFC) de London, Toronto et Chilliwack créera des difficultés importantes. Ces bases ont soutenu les régions de grandes concentrations de réservistes au pays. Des mesures précises et efficaces doivent être prises pour donner aux secteurs où l'on a fermé des bases un appui réel.

Par ailleurs, le CFT s'est engagé à construire des centres de soutien de l'instruction de la Milice (CSIM) dans chacun des quatre secteurs. Actuellement, un seul a été construit à Meaford, Ontario. La Commission a visité Meaford et discutera du centre plus spécifiquement lorsqu'elle traitera de la formation.12 Des centres semblables doivent être construits à Valcartier (Québec), Wainwright (Alberta) et Gagetown (Nouveau-Brunswick).

En ce qui a trait à l'infrastructure, le coût d'entretien d'innombrables manèges est une des plus grandes préoccupations de la Commission. On compte plus de 150 manèges à travers le pays. La plupart ont été construits avant 1940; leur état varie grandement, allant de piètre à très bon. Cependant, l'âge d'un manège n'indique pas nécessairement son état. En effet, bon nombre de manèges bâtis au début du siècle sont en meilleur état que les structures temporaires érigées durant la Seconde Guerre mondiale.

Malgré que le mandat de la Commission inclut la tâche de trouver des moyens de réduire les coûts, y compris ceux reliés à l'infrastructure, il nous est impossible d'identifier spécifiquement les manèges qui devraient être abandonnés puisque ceci ne peut être fait avant que le processus de restructuration des unités de Réserve suggéré ci-dessous ait été complété.

Le processus de restructuration

La Commission est très consciente des problèmes occasionnés par la restructuration d'une organisation aussi vénérable et enracinée dans la communauté que l'est la Milice. Il est toujours difficile de faire des coupures et, à notre avis, la façon la plus équitable de procéder est de

distribuer le fardeau également entre les quatre secteurs. Nous croyons que l'organisation que nous avons suggérée rencontre les besoins des Forces canadiennes, et nous incitons les réservistes et les membres de la Régulière à entreprendre le processus de réorganisation, évidemment difficile, en tenant compte de l'objectif primordial, à savoir, donner à la nation une armée efficace et abordable.

Par conséquent:

10 La Commission recommande le processus de restructuration suivant:

- **que le CFT ordonne aux comman- dants de secteur de planifier la restructuration interne en suivant les lignes directrices suivantes:**

(1) afin d'abaisser le plafond de rémunération actuel à un nouveau plafond de rémunération de 14 500 pour le 1er avril 1999, chacun des secteurs de la Force terrestre réduira son plafond de rémunération de 25% environ;

(2) les groupes-brigade de Milice seront organisés, en ce qui a trait au nombre des unités, avec une certaine souplesse;

(3) les unités seront restructurées conformément à la DTA et avec un minimum d'effectifs excédentaires, et devront constituer un moyen de formation efficace;

(4) les unités actuelles qui pourraient être fusionnées ou reléguées à l'Ordre de bataille supplémentaire au cours du processus de restructuration devraient, en autant que possible, se voir assigner un rôle à la quatrième phase du plan de mobilisation;

(5) le nombre de manèges sera réduit au minimum requis pour supporter la nouvelle structure de la Milice. On tiendra compte des analyses de coût-bénéfice, des propriétés historiques, des possibilités de la vente des terrains et des édifices dans les cas ou cela serait avantageux, et des systèmes de transport en commun dans les grandes villes. La réduction du nombre des manèges pourrait impliquer le partage des mêmes installations par plus d'une unité ou même par différents éléments des réserves si cette solution s'avérait économiquement avantageuse;

(6) le processus de restructuration commencera au début d'avril 1996 au plus tard;

(7) les réservistes actuellement en service doivent participer activement et ouvertement à l'élaboration des plans de restructuration des secteurs. En d'autres mots, la Milice doit être impliquée dans le choix des unités qui seront retenues.

- **Le quartier général du CFT analysera les propositions des secteurs et soumettra ses recommandations au Conseil des Forces armées et au Conseil de la Défense pour approbation au plus tard le 1er juillet 1996.**

Allocation des fonds: le personnel, les opérations et l'entretien

Il n'est pas surprenant que le processus d'allocation des fonds soit relativement complexe. Or, même s'il est essentiellement semblable pour chacun des éléments de la Réserve, nous avons

décidé d'en discuter en détail dans ce chapitre vu que la majorité des difficultés et des plaintes que nous avons entendues à ce sujet affecten[illegible] Milice.

On détermine le budget annuel de la Milice en multipliant le nombre de <<jours-personne>>, par le <<salaire moyen d'un réserviste>>, par le <<nombre total des réservistes>>. De fait, environ 100 jours-personne sont alloués à la Milice. Par exemple, en supposant un salaire quotidien moyen d'un réserviste de 65 $ et 20 000 réservistes, 100 jours alloués équivaudraient à un budget annuel de solde de 130 millions $. Toutefois, la plupart des <<jours-personne>> sont absorbés par les paliers administratifs supérieurs avant que les unités en reçoivent leur part. Ainsi, selon les derniers chiffres que nous avons pu obtenir, le budget de la Réserve est divisé entre les divers paliers de la bureaucratie à peu près comme suit:

Palier administratif	**Jours-personne**
QGDN	15
QG CFT	15
QG de secteur	35
QG de district	5
Unité	30

Chacun des niveaux organisationnels a des responsabilisés budgétaires affectant directement ou indirectement les Réserves. Ainsi:

QGDN finance le personnel de la Réserve du QGDN et les activités de niveau national, par exemple, le soutien aux célébrations du Jour de la victoire en Europe (V-E);

QGCFT finance le personnel de la Réserve du QGCFT et les autres tâches du niveau de l'Armée; par exemple, le soutien aux exercices nationaux tel que la série <<Rendez-vous>>;

QG de secteur finance le personnel de la Réserve du QG de secteur, toute l'instruction collective parrainée par le secteur et les cours de carrière conduits par la Force terrestre ou les secteurs;

QG de district finance le personnel de la Réserve du QG de district et l'instruction parrainée par le district, et quelques cérémonies officielles telles que les défilés du Jour du Souvenir;

Unité finance le personnel de la Réserve de l'unité et toute l'instruction parrainée et menée par l'unité.

Il est évident que la partie du budget de la solde qui reste aux unités après que les niveaux supérieurs se sont servis est beaucoup trop petite. Quand le CFT évalue l'efficacité de la Réserve, il considère la performance des unités individuellement et les tient responsables de rencontrer des normes d'instruction. Qu'une unité soit redevable est appropriée en principe. Nous sommes néanmoins d'avis que cette responsabilité doit être jumelée à la certitude que les fonds nécessaires, pour mener l'instruction exigée, seront fournis à l'unité.

En outre, le plus sérieux problème confrontant les unités est le manque de fonds pour faire l'instruction de leur personnel en service classe A, c'est-à-dire, le réserviste à temps partiel qui se présente une ou deux fois la semaine, un week-end par mois et pour deux semaines d'instruction

pendant l'été. Certaines unités reçoivent jusqu'à 40 jours de solde de service classe A, alors que d'autres en reçoivent 25 jours ou moins, dépendant du secteur auquel elles appartiennent. De plus, les argents peuvent être retirés sans préavis, mettant ainsi le plan d'instruction en péril. À ce sujet il semble aussi, bien que nous n'en ayons pas la preuve, que trop de réservistes employés en service classe B(A) sont employés aux quartiers généraux de tous les niveaux à faire du travail qui n'est pas du tout rattaché aux Réserves.13 La Commission croit fermement que les réservistes en service classe B(A), dont le salaire provient du budget des réserves, devraient être employés seulement dans des postes directement rattachés à l'instruction des Réserves.

On nous avise que, pour atteindre un standard d'instruction satisfaisant, la Milice requiert un budget de solde suffisant pour payer environ quatre jours d'instruction par mois entre les mois de septembre et mai, en plus des deux semaines d'instruction continue au cours de l'été (Les fonds pour cette période d'instruction d'été sont fournis par les quartiers généraux de district ou de secteur).

Les coûts d'entretien des manèges et de l'équipement pourraient être réduits par des approches innovatrices telles que celles du monde des affaires qui encouragent la prise de décisions locale... Le Quartier- général de la Défense nationale sera peut-être surpris d'apprendre que plusieurs officiers et membres du rang de la Milice sont des entrepreneurs, des employés ou des professionnels qui connaissent le succès et seraient parfaitement capable de gérer un édifice comme le manège de Brockville.

Le conseil régimentaire des Brockville Rifles

La Commission croit que ces fonds sont d'une importance vitale à l'efficacité des unités et des individus; ils ne doivent absolument pas être utilisés à d'autres fins. La Commission a aussi entendu beaucoup de témoignages indiquant que l'incapacité d'offrir ces jours d'instruction est une cause majeure de mécontentement et d'attrition chez les jeunes réservistes qui se dirigent vers d'autre formes d'emploi afin de s'assurer un revenu prévisible. De plus, l'exercice du commandement, du contrôle et de l'administration de leurs membres et des activités de l'unité exigent certains fonds.

Par conséquent:

11 La Commission recommande qu'à chaque unité de Milice soient garantis des fonds équivalents à quatre jours d'instruction par mois afin que chacun de ses membres effectifs reçoive l'instruction requise de septembre à mai, fonds que l'unité doit consacrer entièrement et directement à l'instruction de ses membres.

12 La Commission recommande aussi que les fonds nécessaires à l'exercice du commandement, du contrôle et de l'administration de l'unité soient évalués, et que les unités reçoivent ces fonds.

13 La Commission recommande de plus qu'on accorde aux unités les fonds nécessaires à l'accomplissement des tâches qui leur sont assignées (telles que l'instruction collective).

Selon certains témoignages, des économies importantes seraient réalisables au chapitre des opérations et de l'entretien de l'unité et de son infrastructure. En effet, il appert que pratiquement tous ces coûts sont défrayés par les autorités centrales, enlevant à l'unité tout incitatif de développement de mesures innovatrices pour les réduire. Des exemples d'inefficacité grossière nous ont été donnés, tel que l'obligation de réparer un camion à une base de soutien éloignée alors que les mêmes réparations auraient pu être faites chez un garagiste local à un prix beaucoup moindre. Un autre exemple est le coût des services de nettoyage que l'on croit exorbitant.

Par conséquent:

14 La Commission recommande que les unités de la Réserve se voient déléguer une autorité et une flexibilité accrues pour gérer le budget relié aux opérations et à l'entretien de leur unité et de leur infrastructure.

---

11 Voir p. 32.
12 Voir chapitre 10, p. 59.
13 Les contrats de service classe B(A) sont discutés au chapitre 12, p. 67.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

6 LA RESERVE AERIENNE

Le contexte

De 1976 à 1994, les réserves aériennes étaient organisées en un groupe séparé à l'intérieur du Commande-ment aérien, sous le commandement d'un brigadier-général de la Réserve. Le Groupe de la Réserve aérienne (GRA) était principalement responsable de l'administration des réserves au sein du Commandement, y compris le recrutement, la gestion de carrière, les changements d'élément, et les libérations. Les commandants opérationnels et les commandants de base étaient responsables des normes d'emploi. Le commandant adjoint du GRA était un colonel de la Force régulière, qui cumulait les fonctions de sous-chef d'état-major - Réserves du Commandement aérien. En 1994 le GRA était incorporé au quartier général du commandement aérien.

La structure organisationnelle

Il y a environ 1 500 réservistes de l'Air dans le commandement aérien avec un plafond de rémunération autorisé de près de 1 800. Le chef d'état-major - Réserves au Commandement aérien, un brigadier-général de la réserve, est responsable au commandant du Commandement aérien pour toutes les questions d'administration et de politiques affectant les réservistes de l'Air. Son état-major exécute la plupart des fonctions précédemment attribuées au GRA. Le sous-chef d'état- major - Réserves et cadets est un colonel de la Réserve en service à plein temps.

Essentiellement, les réserves aériennes associées au Commandement aérien sont divisées en deux catégories, celles qui appartiennent aux états-majors et escadrons de la Réserve aérienne ou de la Force régulière, et celles qui sont désignées comme renforts aux bases aériennes. Les réservistes dans les divers quartiers généraux et les unités de la Réserve aérienne sont sous le commandement du commandant de formation ou le commandant d'unité approprié pour les attributions de tâches et l'administration. Ces réservistes de l'Air qui soutiennent les unités de la Force régulière ou qui sont des renforts pour les bases, sont sous le commandement du commandant d'unité ou chef de service en ce qui a trait aux attributions de tâches, et sous les commandants d'escadrille de renfort de la Réserve aérienne (ERRA) en ce qui a trait à l'administration.

Il y a deux escadres de la Réserve aérienne, la 1re Escadre à St-Hubert et la 2e Escadre à Toronto. La 1re Escadre comprend le quartier général de l'escadre, le 401e Escadron, le 438e Escadron, le 1er Escadron de soutien aérien tactique (ESAT) et le 450e Escadron. Le personnel des trois premières unités est essentiellement composé de la réserve de l'Air. Le 450e Escadron a récemment déménagé d'Ottawa à St-Hubert et son personnel est principalement tiré de la Force régulière. La 2e Escadre comprend le quartier général de l'escadron, le 400e Escadron, et le 411e Escadron. La plupart de ses membres sont des réservistes de l'Air et le commandement aérien a exprimé l'intention de déménager cette escadre à la BFC Borden. Le 402e Escadron est le seul autre escadron dont la majorité du personnel est composé de la Réserve aérienne. (Voir l'annexe L qui donne une liste de l'endroit et de la grandeur des unités de la Réserve aérienne.)

Enfin, il faut souligner que le Commandement aérien planifie de fusionner les escadrons présentement situés à St-Hubert et Toronto.

Les rôles et les missions

La mission du Commandement aérien pour la Réserve aérienne peut se résumer à fournir le personnel requis pour rehausser la capacité d'urgence nationale du Commandement aérien. Jusqu'à récemment, cette mission signifiait des rôles concrets pour la Réserve aérienne, y compris des fonctions importantes de vol. Cependant ceci est sur le point de changer.

Ainsi, quelques unités, notamment à Montréal, s'inquiètent du rôle de moins en moins important des Réserves aériennes. Plus spécifiquement, les réservistes de l'Air craignent d'être réduits purement au rôle de soutien mécanique, avec très peu de fonctions de vol. Ils recommandent que certains rôles soient exclusivement assignés à la Réserve aérienne, comme le rôle de défense côtière maritime alloué aux réserves navales. La fonction de transport a été mentionnée comme en étant une qui pourrait être exclusivement assignée aux réservistes. Par contre, le Commandement aérien était d'avis qu'à un moment où il était obligé de licencier un grand nombre de pilotes, il ne semblait pas sensé d'accorder des rôles de vol aux réservistes.

Les pilotes sont un important élément de la Réserve aérienne. Ils sont souvent employés par nos lignes aériennes nationales et sont hautement qualifiés. Il nous parait évident que, pour retenir ces gens très compétents, ils doivent effectuer d'importantes missions de vol pour le Commandement aérien. Cela ne se produira que si le Commandement aérien s'engage à assigner des rôles de vol importants à la Réserve aérienne. Il nous semble, par exemple, qu'avec la venue de quatre CSIM de l'armée, il faudra transporter les réservistes de la Milice à des endroits relativement isolés. Ce rôle de transport pourrait être assigné à la Réserve aérienne.

L'escadre de soutien de réserve

Le commandement aérien a récemment amorçé la formation d'une Escadre de soutien de réserve (ESR) pour permettre de déployer des ressources présentement non-disponibles au Commandement aérien. L'ESR, lequel augmentera considérablement les effectifs de la Réserve aérienne, serait un groupe diversifié comprenant, entre autres, un escadron de génie d'aéroport, un escadron de défense d'aéroport, un escadron médical, une escadrille de réparation rapide de piste d'atterrissage, et une escadrille administrative (logistique).

Il convient de souligner l'initiative dont a fait preuve la Réserve aérienne en créant la première des nouvelles unités requises pour l'ESR. Des études identifièrent des communautés ayant un taux de chômage élevé, en Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve, et on sollicita des propositions pour la formation d'escadrilles de génie d'aéroport de Réserve. Les communautés devaient fournir les services, les installations et le personnel dans un nouveau partenariat entre la communauté, l'industrie, la Régulière et la Réserve. Cette approche innovatrice, qui devrait produire des unités efficaces à Bridgewater et à Gander, à un coût relativement bas et avec des avantages communautaires importants, a beaucoup de mérite et pourrait servir de modèle pour les autres éléments de la Réserve.

La communauté, l'industrie et l'aviation ont développé un partenariat avantageux où l'aviation a accès, à bon marché à des ressources humaines qui lui sont essentielles, pendant que la communauté et l'industrie bénéficient, entres autres, de l'emploi saisonnier, d'amélioration des connaissances techniques, de gestion chez leurs employés, et d'un plus grand nombre de dollars dépensés dans la communauté.

capitaine W.A. Watson

Le rôle, le commandement et contrôle, le concept et les missions opérationnelles de l'ESR et ses unités étant en voie d'élaboration, la Commission croit que le QGDN devrait prendre en considération les unités de la Milice succeptibles d'être déclarées surperflues et reléguées à l'ordre de bataille supplémentaire, pour assumer les rôles de l'ESR. La Commission considère les fonctions de l'ESR des plus importantes aux missions de la force aérienne à l'étranger, et comprend que le Commandement aérien veuille contrôler les unités qu'il doit déployer pour appuyer et protéger ses opérations aériennes. Néanmoins, il semble inefficace que certaines unités de Milice soient éliminées alors même que le commandement aérien est en train d'en créer de nouvelles.

Par conséquent:

15 La Commission recommande que la création de nouvelles unités de l'Escadre de soutien de réserve soit révisée de façon à ce que les unités superflues ou excédentaires de la Milice, si elles sont situées au bon endroit ou si elles sont prêtes à déménager, puissent être considérées pour des rôles de l'ESR.

Le recrutement

Le Commandement aérien a lancé un projet innovateur, appelé <<Projet Hélicop>>, dont le but principal était de cibler spécifiquement les civils ayant des compétences dans l'opération et les réparations d'hélicoptères, de façon à réduire le besoin du Commandement aérien d'entraîner des pilotes et des mécaniciens. L'opération fut un succès en grande partie parce qu'il en resulta des réductions de coûts vraisemblablement considérables. Les qualifications militaires pertinentes correspondaient aux normes civiles.

Cette initiative du Commandement aérien est un exemple frappant de possibilités d'économies de coûts et d'efficacité qui existent lorsque la Force régulière définit ses besoins spécifiques et évalue si on peut les remplir avec des individus déjà entraînés et disponibles dans la communauté civile. Nous aborderons la question de savoir si la Force régulière devrait avoir recours davantage aux spécialistes civils plus loin dans notre rapport.14

Le déploiement de la Réserve aérienne

La Commission accepte la nécessité d'avoir des hélicoptères tactiques situés au même endroit que les groupes-brigade de la Force régulière. Par exemple, il semblerait logique que les hélicoptères soient à Edmonton avec le 1er Groupe-brigade mécanisé du Canada qui sera bientôt là. Néanmoins, nous nous inquiétons du fait que la Colombie-Britannique, sise sur des failles géologiques, ait peu de soutien autre que des ressources navales limitées et des hélicoptères de recherche et sauvetage basés à Patricia Bay et Comox. En soi, ce besoin pourrait bien justifier la création d'un escadron d'hélicoptèr e de Réserve dans la région, mais la Commission hésite à recommander ceci en raison du coût que cela impliquerait.

14 Voir chapitre 10, p. 57.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

7 LA RESERVE DES COMMUNICATIONS

La structure et les rôles

La Réserve des communications compte 2 267 membres dispersés parmi vingt-trois (23) unités à travers le Canada. Elle a été créée en 1969 quand l'Armée a déclaré onze de ses unités de transmissions superflues et les a mutées au Commandement des communications des Forces canadiennes. En 1994, le Commande-ment des communications est devenu l'Organisation des services d'information de la Défense (OSID), lequel comprend la Réserve des communications. À cet égard, la Commission considère anormal qu'une agence de l'état-major ait le commandement d'unités.

Le rôle primordial de la Réserve des communications est de fournir des renforts aptes au combat et prêts a répondre aux exigences des missions techniques et stratégiques de commandement, de contrôle et des systèmes d'information. Ce rôle est conforme à la nouvelle politique de mobilisation des individus formés en petits détachements pour renforcer la Force régulière dans le cadre des première et deuxième phases de mobilisation.

En plus de fournir des renforts à la Force régulière, les unités de la Réserve des communications ont assumé de nombreuses responsabilités préalablement confiées aux Escadrons des communications de la Force régulière. Celles-ci incluent des tâches telles que l'opération d'un service local de messagerie sécuritaire pour les unités et l'extension du système des communications en soutien des opérations régionales.

La mise en oeuvre de la Force totale

De tous les éléments de la Force de réserve, la Réserve des communications est probablement celui pour lequel la mise en oeuvre de la Force totale est la plus avancée. Ainsi, parmi les vingt-trois unités dispersées à travers le Canada, dix sont co-localisées avec des unités de la régulière et son jugées aptes à être complètement intégrées avec celles-ci. Jusqu'à maintenant, l'intégration a été complétée dans trois localités où des anciennes unités de la Régulière ont été fusionnées avec des unités de la Réserve. Le Conseiller principal de la Réserve des communications nous avise que le personnel de la Régulière et de la Réserve de ces unités se réjouit de cette intégration et ne désire pas la renverser. On a l'intention d'intégrer les autres unités dans un avenir rapproché.

Dans les unités de la Force totale créées récemment, on s'est efforcé de donner aux réservistes un travail valorisant et des postes à tous les grades. De plus, l'OSID a essayé de maintenir, en autant qu'il était possible, des normes d'instruction équivalentes pour les Forces régulière et de réserve. Ceci existe actuellement pour les grades de soldat à caporal-chef et d'officier-cadet à lieutenant. Dans bien des cas, les réguliers et les réservistes suivent les mêmes cours. Cette approche assure non seulement la standardisation, mais renforce aussi les liens entre les deux forces.

La Réserve des communications semble à la pointe du progrès dans la mesure où ses cours sont conçus de façon à ce qu'ils soient disponibles aux réservistes qui travaillent à plein temps. Ainsi, tous ces cours ont été réorganisés ou sont en voie de l'être de sorte qu'ils soient divisés en modules de deux semaines, pour ainsi faciliter une plus grande participation de la Réserve. Selon le Conseiller principal de la Réserve des communications, cette <<flexibilité accrue est essentielle si nous désirons satisfaire les besoins spécifiques des réservistes>>.

À part les points concernant les Transmissions de la Milice discutés ci-dessous, rien ne suggère qu'une restructuration majeure de la Réserve des communications soit nécessaire. Toutes les mesures destinées à mettre en oeuvre la Force totale et à réduire les frais généraux semblent avoir été prises.

Les Signaleurs de la Milice

Depuis 1969, la Réserve des communications inclut les réservistes qui, antérieurement, étaient membres des unités des transmissions de campagne de l'Armée. Ceux-ci sont nécessaires pour compléter l'effectif des unités des transmissions de campagne du Commandement de la Force terrestre, pour les manoeuvres et les opérations. Le CFT finance actuellement 392 postes à la Réserve des communications. On prévoit augmenter le nombre de ces postes afin de créer de nouvelles unités des transmissions de la Milice si la situation financière le permet.

La situation présente est anormale. Personne ne doute que le CFT doit contrôler les unités des transmissions dont il a besoin pour opérer éfficacement en campagne. Cela est particulièrement vrai dans le contexte de notre recommandation de créer des groupes- brigade de Milice. Le reste de la Réserve des communications, dont le personnel consiste d'experts en informatique, se dirige de plus en plus vers l'usage des ordinateurs et s'éloigne des problèmes et des pratiques des signaleurs de campagne. D'un autre côté, le travail des signaleurs en campagne est de plus en plus fondé sur l'usage des ordinateurs; le OSID est alors une source de connaissance utile. Néanmoins, la solution aux difficultés des signaleurs de campagne dépend d'un recrutement et d'une formation meilleurs ainsi que d'une chaîne de commandement directe entre les unités de signaleurs de la Milice et le CFT.

Par conséquent:

16 La Commission recommande que le commandement et le contrôle des unités recréées de Transmissions de campagne de la Milice soient rendu au Commandement de la Force terrestre le plus tôt possible.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

8 LA RESERVE SUPPLEMENTAIRE

La Réserve supplémentaire (RS) a été créée pour établir une liste de personnel pouvant être rappelé en cas de mobilisation générale. Elle est divisée en deux parties: la Réserve supplémentaire disponible (RSD) et la Réserve supplémentaire d'attente (RSA). La RSD est un bassin de main-d'oeuvre connue d'ex-membres qualifiés de la Force régulière et de la Première réserve, dont les compétences sont à jour et qui sont prêts pour la mobilisation. Ils constituent aussi une ressource pour la dotation progressive en personnel des Forces canadiennes au cas où les compétences nécessaires ne seraient pas disponibles dans la Force régulière ou dans la Première réserve. La liste de la RSD se chiffre juste au-dessus de 18 000 personnes est mise à jour par les commandements avec plus ou moins de soin et d'attention.

La RSA regroupe des individus sélectionnés ayant des compétences ou des connaissances spéciales reliées à la défense ou à l'industrie, pour lesquelles il y aura un besoin militaire en cas de mobilisation nationale. La liste de 27 000 noms de la RSA, maintenue au niveau national, n'est pas mise à jour méthodiquement et sa valeur est discutable étant donné la fréquence avec laquelle les canadiens changent de résidence et de ville.

Jusqu'à tout récemment, les membres du RSD avaient droit à un uniforme et devaient se présenter une fois l'an pour des réunions d'information, des examens médicaux et une mise à jour de dossiers et d'habilitation sécuritaire; en retour, un montant de 300 $ leur était payé. Ces droits et ces obligations n'existent plus, le Livre blanc sur la Défense de 1994 ayant décrété que la RSD ne serait plus financée.

La RSA et la RSD constituent un précieux actif qu'il faut cesser de gaspiller. Ses membres sont des membres du rang, des officiers et des spécialistes qualifiés qui ont des compétences importantes dans tous les domaines requis lors d'une mobilisation nationale. On nous a souvent répété que presque tous veulent toujours servir leur pays en cas d'urgence, internationale, nationale ou locale. Nous croyons qu'ils doivent être encouragés de le faire et que la Réserve supplémentaire doit être revitalisée. Cela est particulièrement important alors que les effectifs de la Force régulière et de la Première réserve sont en voie de diminution, réduisant ainsi la capacité nationale de mobiliser en cas de crise et de rejoindre les spécialistes qui pourraient être nécessaires lors d'une moindre urgence. Il n'y a peut-être pas de menace de danger à l'horizon. Cependant, nous devons nous rappeler que les canadiens croyaient la même chose en 1935 quelques années avant le commencement de la Seconde Guerre mondiale ou encore au début de 1990, juste avant la guerre du Golfe.

Par conséquent:

17 La Commission recommande que ce soit une condition, lors de l'engagement dans les Forces canadiennes, que le personnel formé, les officiers et les membres du rang réguliers ou réservistes, soient enrôlés dans la Réserve supplémentaire disponible en quittant les Forces canadiennes. Etant donné la nature éphémère des qualifications militaires, après cinq ans, ou le cas échéant, à l'âge de 55 ans, les membres devraient être placés sur la liste de la Réserve supplémentaire d'attente où ils demeureraient jusqu'à l'âge de 65 ans. À moins que le gouverneur en conseil ne les mette en service actif, les membres de la Réserve supplémentaire d'attente, comme ceux de la Réserv e supplémentaire disponible, n'ont aucune obligation. Un membre qui se porte volontaire pour le service est sujet aux conditions de service d'usage.

18 La Commission recommande de plus que le personnel libéré honorablement des Forces

canadiennes conserve leur uniforme.

La mise à jour des listes de la RSD et de la RSA devrait être prioritaire et se faire centralement au QGDN, régulièrement et efficacement. Les dossiers devraient être transmis aux unités de réserve appropriées par secteur géographique pour que les membres de la RSD aient une unité de la Milice, une division de la Réserve navale ou une escadrille de renfort de la Réserve aérienne qui pourrait les contacter et où ils pourraient se présenter. Il est évident, là où c'est possible, que les membres de la RSD devraient se rapporter à l'unité de leur propre service la plus proche. L'unité locale devrait avoir la responsabilité de tenir les réunions annuelles d'informations, de vérifier l'adresse des membres de la RSD et toute qualification civile récemment acquise et de transmettre ces informations au QGDN.

Une liste des réservistes membres de la Réserve supplémentaire qui fonctionne bien, associée à un plan de mobilisation, pourrait assurer une transition efficace entre la paix et la guerre. De plus, ces réservistes pourraient être utilisés en temps de paix pour assister ou aider les autorités civiles.

lcol J. Russ Comeau

Nous croyons que le rôle de la Réserve supplémentaire devrait être de fournir le renfort individuel aux Forces canadiennes dans toutes les phases de mobilisation. Pendant les deux premières phases et jusqu'à ce qu'un arrêté en conseil mette en service actif les portions sélectionnées de la Réserve supplémentaire, ses membres n'ayant pas encore atteint l'âge de 55 ans devraient pouvoir servir volontairement à temps partiel ou à plein temps en fonction des besoins, sans entraves administratives.

Soulignons, en guise de conclusion, que l'obligation de s'enrôler dans la RSD lors de la libération des Forces canadiennes pourrait être très avantageuse. En effet, dans les cinq dernières années seulement, quelques 30 000 membres ont quitté les Forces canadiennes. Plusieurs, peut-être la grande majorité, n'ont pas joint la RSD. Ce bassin incroyablement riche en personnel qualifié est maintenant dispersé, pour ne pas dire perdu, sans aucun moyen efficace de l'exploiter en cas de besoin. Nous croyons que les recommandations faites dans ce chapitre devraient dorénavant remédier à ces pertes insensées de compétence et d'expérience militaires.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

9 LES CANADIAN RANGERS ET LE CADRE DES INSTRUCTEURS DE CADETS

Les Canadian Rangers

La structure et les rôles

En 1942, les Rangers de la Milice de la côte du Pacifique étaient établis en Colombie-Britannique et dans le territoire du Yukon afin de parer la menace d'une invasion possible des Japonais. Ils étaient des troupes irrégulières qui pouvaient défendre de petites localités jusqu'à ce que des troupes adéquatement entraînées arrivent; ils serviraient ensuite de guides pour ces troupes. Leur effectif atteignait 15 000 membres avant la fin de la guerre.

Après la Seconde guerre mondiale, on a décidé que le concept demeurait valable et devrait être élargi pour inclure toutes les régions du Canada où il n'y avait pas de troupes armées constituées. En 1947, les Canadian Rangers étaient établis en un sous-élément indépendant de la Force de réserve et le commandement est resté centralisé au Quartier général de la Défense nationale. Le contrôle opérationnel des Canadian Rangers sur le terrain est délégué au commandant du Secteur du Nord des Forces canadiennes (SNFC)15 et au commandant de la Force terrestre. Il y a actuellement 3 250 Canadian Rangers. Le SNFC en a 1 190 déployés essentiellement au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest; le CFT est responsable de 2 060 Canadian Rangers déployés surtout sur les côtes Est et Ouest et dans des endroits isolés des provinces.

Le rôle des Canadian Rangers est de constituer une présence militaire dans les régions du Nord, côtières et isolées du Canada ayant une faible population et dans lesquelles il ne serait ni pratique, ni rentable d'avoir d'autres éléments des Forces. Alors qu'ils poursuivent leurs activités quotidiennes normales, les Canadian Rangers rapportent toute activité inhabituelle, c'est-à-dire, de nouveaux événements qui sont en dehors de la routine de la région. Ils recueillent aussi des données de signification militaire telles que la disponibilité des ressources locales dont un commandant aurait vraisemblablement besoin pour la conduite d'opérations dans la région. Ils ne sont pas rémunérés pour ces fonctions. Les Commissaires confirment que les Canadian Rangers s'acquittent admirablement de leurs fonctions et qu'ils représentent une valeur réelle pour le Canada et les Forces canadiennes.

Les Canadian Rangers sont rémunérés lorsqu'ils fournissent des services spécifiques, tel que l'appui aux exercices des Forces canadiennes et aux opérations de sauvetage dans leur région, en donnant une assistance et une expertise locales en termes de guides et de conseils. Ils sont aussi payés lorsque leur quartier général leur demande de faire des patrouilles de souveraineté ou de surveillance telles que l'inspection des sites d'avertissement du Nord pour des dommages causés par les ours.

Le SNFC mène actuellement un essai intéressant avec l'objet d'établir un programme de Rangers juniors pour la jeunesse locale. Ce programme est semblable au programme de cadets que les Forces canadiennes appuient dans les autres régions. Selon ce programme, les patrouilles locales des Rangers organiseraient et formeraient les patrouilles de Rangers juniors dans leur communauté, et la formation mettrait l'accent sur les valeurs et les traditions locales. Cet essai suscite beaucoup d'intérêt et, si c'est une réussite, il contribuera à resserrer les liens avec les communautés. De plus, avec le temps, les Rangers juniors feront de bons candidats pour l'enrôlement dans les Canadian Rangers. La Commission applaudit cette initiative.

L'amélioration du programme

En réponse au Livre blanc sur la Défense de 1994, les Forces canadiennes sont en train d'élaborer un plan visant le déploiement de Rangers supplémentaires dans le Nord. Cette initiative aura également comme objectif de corriger les lacunes actuelles des Rangers en fournissant aux patrouilles des moyens de navigation précis, des outils de communication avec leur base d'origine et leur quartier général, et de l'accoutrement identifiant les membres comme étant Canadian Rangers. La Commission sanctionne aussi cette initiative.

Plusieurs témoignages ont confirmé la valeur des Canadian Rangers aussi bien sur le plan opérationnel qu'en ce qui a trait à leur importante contribution aux communautés isolées. La Commission est d'avis que le programme est rentable, qu'il fonctionne bien et devrait continuer selon les dispositions planifiées. Finalement il contribue grandement à renforcer les liens des Forces canadiennes avec les communautés situées dans les régions isolées.

Par conséquent:

19 La Commission recommande que le programme des Canadian Rangers continue et soit amélioré.

Nous devons brièvement traiter d'une initiative spéciale lancée il y a quelques années pour recruter des autochtones en Saskatchewan pour la Réserve des Forces canadiennes. Le programme Bold Eagle, une initiative louable, a connu un succès très limité jusqu'à maintenant, produisant seulement quelques réservistes à un coût remarquablement élevé. Le QGDN croit que le programme a amélioré les relations avec les autochtones et l'a récemment étendu à travers les provinces des Prairies. La Commission est d'avis que le programme Bold Eagle devrait continuer pour deux autres années et ensuite être evalué quant à sa rentabilité. Si une telle évaluation ne peut pas justifier sa continuation, nous suggérons alors que le programme des Canadian Rangers, un élément de la Réserve notoire pour sa rentabilité et son succès dans l'Arctique, soit étendu vers le sud dans des parties isolées du Subarctique et du 'Proche-Nord' et absorbe le programme Bold Eagle. Cela viendrait en aide aux autochtones, qui font l'objet de Bold Eagle et, d'une façon générale, élargirait la portée des Rangers.

Par conséquent:

20 La Commission recommande que le programme Bold Eagle continue pour deux autres années et qu'une décision soit alors prise quant à sa continuation. Si le programme Bold Eagle est supprimé, la Commission recommande que le programme des Canadian Rangers (sans que son concept d'opérations et ses conditions de service ne soient modifiés) soit élargi pour absorber le projet Bold Eagle.

Le Cadre des instructeurs de cadets

La structure et les rôles

Le Cadre des instructeurs de cadets (CIC) est un sous-élément de la Force de réserve. Il comprend environ 6 000 officiers qui ont entrepris, selon les conditions de leur enrôlement, d'accomplir les fonctions militaires et l'instruction qui peuvent être exigées d'eux. Leur fonction principale est la

formation des cadets qu'ils supervisent, administrent et instruisent. Ils accomplissent ces fonctions d'une façon essentiellement bénévole. On les paie seulement lorsqu'il sont employés à la conduite des camps d'été de cadets et pour une partie de leur temps pendant le reste de l'année.

Le programme de cadets est le seul programme de formation parrainé par le gouvernement fédéral pour des jeunes garçons et filles de 12 à 18 ans. Son but est de développer le civisme et le leadership, de promouvoir le conditionnement physique et de stimuler l'intérêt de la jeunesse envers les activités navales, terrestres et aériennes des Forces canadiennes. Le programme est mené en association avec la Ligue navale, la Ligue des cadets de l'Armée et la Ligue des cadets de l'Air qui fournissent les parrains locaux pour chaque corps ou escadron, alors que le MDN fournit le soutien de la Forces régulière et de la Première réserve ainsi que le Cadre des instructeurs de cadets.

Le programme de cadets compte plus de 60 000 filles et garçons qui profitent de la formation donnée ou organisée par quelques 1 100 corps ou escadrons de cadets. Leurs activités et leur formation est rehaussée par leur participation dans 610 musiques de cadets et dans 28 camps d'été qui forment des écoles et des centres de pilotage d'avions et de planeurs, de voile, et d'entraînement terrestre. Ces camps sont répartis à la grandeur du pays.

Même si ces volontaires (Cadre d'instructeurs de cadets) sont payés, ils le sont très peu pour le temps qu'ils consacrent aux cadets et pour les tensions qu'ils endurent... On s'attend à ce qu'ils soient des officiers militaires, des psychiatres pour les enfants, des enseignants et des conseillers...

La Ligue navale du Canada

Le chef - Service d'examen des Forces canadiennes a récemment complété une analyse détaillée du programme de cadets et a conclu que ce dernier fonctionne tel que prévu et donne des résultats positifs. Son rapport recommande que le MDN et les Forces canadiennes continuent de supporter le programme de cadets en soutien au développement de la jeunesse canadienne. Ce rapport contient aussi un certain nombre de recommandations jugées nécessaires pour assurer un niveau approprié de soutien et d'affectation optimale des ressources. Une des recommandations prévoit que le CIC serait éliminé de la structure des Réserves. La Commission ne partage pas cette opinion et croit que le CIC devrait demeurer un élément de la Force de réserve. De plus, nous sommes persuadés qu'il faut élargir le Cadre des instructeurs de cadets en y ajoutant une composante de membres du rang. Cela permettrait aux cadets de profiter de l'expérience des instructeurs membres du rang de la Réserve et de la Régulière sans avoir à donner à ces derniers un brevet d'officier.

Par conséquent:

21 La Commission recommande que le Cadre des instructeurs de cadets demeure un sous-élément de la Force de réserve et que l'on envisage sérieusement la possibilité d'élargir le CIC en y ajoutant une composante de membres du rang.

Les audiences de la Commission l'ont convaincu de la valeur du programme des cadets pour la jeunesse du pays. À ce propos, la Commission donne son aval à l'énoncé publié dans le Livre blanc sur la Défense de 1994, à l'effet que le programme des cadets jouira d'une croissance modérée du soutien de la part du

Ministère et conseille vivement la continuation de tels efforts.

Par conséquent:

22 La Commission recommande que la croissance modérée au soutien financier, indiquée dans le Livre blanc sur la Défense de 1994, demeure la politique du Ministère.

Nous avons des inquiétudes sur l'impact potentiel de la restructuration de la Réserve sur les unités avec lesquelles les corps et les escadrons de cadets sont affiliés et desquelles leur soutien dépend. Nous souhaitons que des mesures appropriées soient prises pour maintenir ce soutien indispensable.

Les mesures relatives au commandement et au contrôle des cadets dans l'avenir ne sont pas claires. Actuellement, l'administration des cadets est confiée au quartier général supérieur le plus proche dans la région.

Par exemple, le Commandement maritime s'occupe de l'administration de tous les cadets de la région de l'Atlantique, qu'ils soient de l'élément mer, terre ou air. Les trois commandements retourneront à Ottawa en 1997, et ceci peut donner l'occasion de modifier l'administration des cadets. Il se pourrait bien que la meilleure approche soit de placer le programme de cadets sous la responsabilité directe de chaque service le parrainant, c'est-à-dire, les cadets de la Marine sous la Marine, les cadets de l'Armée sous la Force terrestre et les cadets de l'Air sous la Force aérienne. Donc:

23 La Commission recommande que l'on revoie la question de commandement et de contrôle affectant le programme des cadets.

---

15 Le SNFC est le commandement responsable pour la région du grand nord canadien.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

10 ADMINISTRATION DES RESERVES

Le recrutement

En ce moment, les centres de recrutement des Forces canadiennes (CRFC) administrent le recrutement, y compris la sélection et l'enrôlement du personnel dans les Forces régulière et de réserve. Nous avons entendu de nombreuses plaintes de la part des unités et des individus au sujet de l'enrôlement et quelques commandants de la Réserve ont insisté pour que les unités redeviennent responsables du recrutement. Nous ne sommes pas convaincus que ce soit une solution souhaitable.

La centralisation devrait produire des économies, et elle convient dans le contexte de la Force totale qui tente de minimiser la différenciation entre les éléments de la Régulière et de la Réserve. Le coût d'amener une recrue à l'enrôlement est d'environ 4 500 $, une somme qui se compare avantageusement au montant de 7 000 $US à 9 000 $US des Forces américaines. Aucune partie des frais de recrutement n'est portée au budget de la Force de réserve. Par contre, l'enrôlement dans les Forces régulière ou de réserve prend six mois environ, ce qui est tout à fait inacceptable. Les candidats prometteurs abandonnent et quittent, mécontents de ce délai. La vérification de fiabilité qui doit être faite à l'intérieur du Ministère avant qu'une recrue soit enrôlée16 est, selon nos informations, la raison principale de ce délai. Nous comprenons l'importance des vérifications de fiabilité, cependant le délai encouru est inacceptable.

Par conséquent:

24 La Commission recommande d'envisager l'enrôlement conditionnel avant de compléter les vérifications de fiabilité. La Commission recommande également de mettre en oeuvre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour moderniser et pour accélérer le processus d'enrôlement dans les Forces canadiennes, lequel devrait être complété en un mois.

Les CRFC envoient des équipes mobiles de recrutement dans des endroits isolés et aux manèges. Ce sont des méthodes utiles pour attirer et amener les recrues à s'enrôler. Néanmoins, nous croyons qu'on doit bonifier ces efforts et que le personnel des CRFC doit être prêt à travailler régulièrement le soir dans les unités de la Réserve, être disponible pour administrer les formulaires et s'occuper des examens médicaux en dehors des heures ouvrables. Ces services sont essentiels pour permettre aux unités de la Réserve d'attirer des candidats.

Malgré toutes ces difficultés, la Force de réserve ne manque pas de recrues. Cependant, pour attirer les recrues, les Réserves doivent concurrencer les autres employeurs. À cet égard, les problèmes majeurs sont l'incapacité de garantir un minimum de jours d'instruction avec solde et de payer à temps. Nous croyons que nos recommandations au sujet du système de la solde et des procédures d'allocations des budgets devraient répondre convenablement à ces inquiétudes.

Nous désirons aborder un autre aspect du recrutement, relié à l'utilisation grandissante par la Force régulière de spécialistes pour remplir des besoins spécifiques, généralement à court terme. Octroyer des contrats de services est populaire de nos jours au gouvernement et les Forces canadiennes font de même. Les services médicaux ont fait l'objet d'une étude nommée <<Opération Phoenix>>. Son but principal est de déterminer si la Force régulière pourrait réduire sa dépendance sur un personnel médical permanent et ne pourrait pas plutôt faire appel à des médecins spécialistes civils, selon les besoins. Éventuellement cette option pourrait s'étendre à d'autres occupations médicales, y compris les infirmières et les assistants

médicaux.

Des représentants de quelques unités médicales de la Réserve ayant comparu devant nous ont semblé, soit ne pas être au courant de l'Opération Phoenix, soit s'y opposer vigoureusement parce qu'ils considèrent cette opération comme une atteinte directe à leur propre survie. Cependant, ces unités semblent avoir de la difficulté à atteindre leur effectif autorisé. À tout événement, ils ont soutenu être capables de fournir les services exigés et, plus pertinemment, qu'une formation militaire spéciale était nécessaire pour prodiguer les soins médicaux essentiels sur le champ de bataille.

La Commission est d'accord avec la logique de l'Opération Phoenix, particulièrement celle de recruter des spécialistes dans le milieu civil, dans ce cas-ci des médecins, lorsque leurs services sont requis. La Force régulière n'a aucune raison de garder des spécialistes sur son effectif, médecins ou autres spécialistes, si leurs services ne sont requis qu'à l'occasion. Cependant, nous ne croyons pas que la Force régulière devrait automatiquement contourner les unités de la Réserve lors du recrutement à court terme de spécialistes et aller les recruter directement, par exemple, dans le milieu hospitalier. Les spécialistes, qu'ils soient médecins ou des personnes de métier qualifiées, devraient connaître l'esprit militaire et recevoir l'instruction élémentaire offerte par la Réserve. Par conséquent, nous appuyons les initiatives de recruter des spécialistes selon les besoins plutôt que de les garder en service permanent, mais nous croyons que la Force régulière devrait informer les unités de la Réserve de ses besoins en spécialistes de temps à autre. Cette information permettrait et encouragerait le recrutement de tels individus par les unités de Réserves. Par la suite, la Force régulière devrait toujours se tourner en premier lieu vers les unités de la Réserve afin de déterminer tout d'abord si les spécialistes dont elle a besoin s'y trouvent. Si on ne peut pas trouver la bonne personne dans la Réserve, la Force régulière ne serait aucunement empêchée de recruter des spécialistes directement du milieu civil.

Par conséquent:

25 La Commission recommande que la Force régulière tente en premier lieu de remplir ses besoins en spécialistes en considérant la disponibilité de tels individus chez la Force de réserve, et n'engage des civils à contrat seulement lorsqu'il est déterminé que les personnes qualifiées n'y sont pas disponibles.

L'absence d'équivalence civile pour les normes de métiers militaires entravent le recrutement de civils qualifiés lorsque, comme c'est souvent le cas, le militaire et le civil ont la même compétence. Comme nous l'avons déjà remarqué, la Réserve aérienne a fait quelques progrès à cet égard. Il est clair que la question d'harmonisation des normes de métier militaires et civiles prédomine encore dans l'esprit de plusieurs réservistes. La Commission trouve qu'il est sensé que la Force régulière s'adresse en premier lieu aux unités de Réserve pour son renfort en spécialistes plutôt que de les contourner. Cependant, pour que cela se produise, les unités doivent être capables de recruter des civils en leur offrant des équivalences professionnelles ou de métier quand il n'y a pas de différence réelle entre leurs qualifications et le travail qu'ils seront appelés à faire à l'unité ou comme renfort. Il n'est pas rentable que les civils reçoivent l'instruction de nouveau, dans le seul but d'obtenir une désignation de métier spécifique au milieu militaire.

Par conséquent:

26 La commission recommande que des mesures nécessaires soient prises pour aider les unités de la Réserve à recruter les spécialistes requis de temps à autre et pour maximiser l'harmonisation des compétences civiles et militaires.

De par ses attributions, la Commission doit suggérer des fonctions spécialisées pouvant être accomplies par la Première réserve. Hormis celles mentionnées ci-haut, nous ne le pouvons pas. En effet, le Canada ne peut se permettre un haut degré de spécialisation dans la Force de réserve, contrairement aux Forces américaines qui sont suffisamment nombreuses pour le faire. Notre petite Force régulière est inévitablement polyvalente et ne peut concentrer tous ses spécialistes dans quelque domaine que ce soit dans les Forces de réserve.

Le fardeau administratif

À plusieurs reprises durant nos audiences et dans les mémoires, les unités de la Milice (comme les unités des autres éléments de la Réserve) se sont plaintes du fardeau administratif trop accablant. Bien qu'on nous ait donné très peu d'exemples, les plaintes étaient si persistantes que la Commission est convaincue qu'elles reflètent un problème réel. Un des exemples qu'on nous a donné a trait aux procédures de recrutement discutées plus haut: un postulant doit remplir quatorze formulaires différents. Ceci est inacceptable à l'ère de l'informatique.

Nous vous offront cette liste de rapports et compte-rendus... inutiles pour les Réserves... Rapport de grossesse; Sommaire des qualifications et états de service du personnel; Sommaire semi-annuel des accidents de véhicules; Rapport semi-annuel sur l'état de santé dentaire; Rétention dans les Réserves; Compte-rendu des séances-conseils sur l'usage de drogues et de l'alcool...

lcol hon Douglas Ludlow

Les causes de cette situation sont attribuées en partie à la bureaucratie militaire mais aussi plus spécifiquement au fait que les réguliers sont insensibles au travail à temps partiel du réserviste. Ainsi ce qui peut avoir semblé un fardeau administratif acceptable à un membre de la Force régulière employé à plein temps, devient impossible à gérer dans le contexte d'une unité de la Réserve opérant à temps partiel.

La Commission a été informée qu'une opération, nommée Opération <<Red Tape>>, est en cours ayant pour objet d'identifier et de minimiser le fardeau administratif dans la Force régulière. La Commission croit qu'il est impératif d'élargir cette opération aux unités de la Réserve qui, peut-être plus que toutes les autres, ont besoin d'une opération simplifiée et efficace.

Par conséquent:

27 La Commission recommande que l'Opération <<Red Tape>> soit élargie à la Première réserve.

La formation et l'équipement

La formation est une activité critique de la Réserve. Par conséquent, il n'est pas surprenant que le sujet ait attiré des commentaires durant nos audiences publiques, plus spéc ialement en ce qui a trait à la Milice.

L'insuffisance de jours disponibles pour l'instruction était un des premiers points soulevés. Ce problème est lié aux inquiétudes budgétaires que nous avons déjà abordées.17 Par exemple, tous semblent d'accord pour dire que la formation individuelle minimum pour rendre un milicien efficace requiert environ trente-cinq jours par an; par conséquent, le processus budgétaire doit tenir compte de cet impératif. Une formation efficace est essentielle maintenant que la Force régulière exige les mêmes normes d'instruction pour les Forces régulière et de réserve. Cependant, que la Force régulière exige une parité de normes sans avoir assuré la disponibilité des fonds nécessaires au préalable serait illogique.

Les rôles de renfort accordés aux réserves rendent la qualité de l'instruction plus importante. Nous avons mentionné le rendement de la Réserve lors des missions de maintien de la paix. D'une façon générale, les témoignages appuient la prétention que les réservistes, du moins après trois mois d'instruction préparatoire, sont à peu près aussi efficaces que des réguliers. En effet, l'expérience des opérations de la FORPRONU atteste qu'il n'y a aucune différence fondamentale entre les réguliers et les réservistes. Après une première période d'adaptation mutuelle, les réguliers et les réservistes se traitent les uns les autres, au moins dans les grades inférieurs, comme des égaux, véritables membres de la Force totale.

Le CFT a reconnu cependant que l'objectif d'avoir une seule norme d'instruction exige des façons de l'évaluer. On a ainsi élaboré le Programme d'aguerrissement afin de mesurer les normes individuelles des tâches au combat. Ce programme établit une norme objective servant de base pour évaluer les techniques individuelles élémentaires de combat et permet aussi aux réservistes de se concentrer sur l'instruction. Le SCFT a tenu le premier Programme d'aguerrissement en 1994; dans l'ensemble, le programme s'est révélé un succès éclatant. Il appert que des programmes similaires seraient incessament mis en oeuvre dans d'autres régions du pays et nous appuyons fortement cette initiative.

La qualité et l'efficacité de l'instruction sont en voie d'amélioration suite à l'implantation des CSIM mentionnée plus tôt. À cet égard la Commission a visité le CSIM de Meaford, Ontario, et a eu l'occasion d'évaluer cette installation exceptionnelle et de discuter avec les instructeurs et les stagiaires. Le Centre comprend une douzaine ou plus de gros bâtiments construits entre 1992 et 1995 en dessous du budget prévu. Le camp, d'une superficie de 17 500 acres, est conçu pour donner le soutien à l'instruction de la Milice et de la Régulière, mais plus particulièrement à la Milice. La caractéristique essentielle de ce camp est sa capacité d'accueillir une unité de la Milice pour l'instruction de fin de semaine et d'émettre des véhicules complètement équipés en 30 à 35 minutes. L'unité peut retourner les véhicules dans la même période de temps si elle est bien organisée. L'entretien est également impressionnant; on peut y effectuer des réparations de toutes sortes, y compris celle des véhicules de combat blindés. L'efficacité de cette opération est essentielle à la Réserve parce qu'elle maximise l'instruction et évite les pertes de temps dû aux déplacements et aux périodes d'attente inutiles dont on se plaignait périodiquement. Par conséquent les commissaires applaudissent cet initiative du CFT et l'encouragent à mener à bien ses plans de construire des CSIM similaires dans d'autres régions du pays. Cependant, le transport des unités pour l'instruction dans ces centres est un problème, lequel pourrait être résolu si, comme nous l'avons suggéré,18 le transport devenait un rôle spécifique de la Réserve aérienne.

La prochaine étape, de toute évidence, est le développement des normes d'instruction collective qui permettra au CFT de mesurer le rendement des unités et des sous-unités. Cette mesure est nécessaire pour déterminer quelles tâches assigner aux unités. Le SCFT a récemment mis en place de telles normes d'instruction collective qui seront appliquées partout au pays. La Commission se réjouit de ces initiatives et conseille vivement d'en accélérer la mise en oeuvre.

Une autre caractéristique importante de la planification de l'instruction est d'évaluer quels sont les cours

nécessaires au rehaussement des compétences techniques et du leadership des réservistes. Une critique significative et souvent répétée était que les cours offerts par la Force régulière étaient trop longs (parfois six ou sept semaines) pour que les réservistes puissent les suivre (surtout pour les réservistes ayant un emploi civil à plein temps). En conséquence, cela empêchait plusieurs réservistes de monter en grade. Nous avons également entendu à maintes reprises que des cours étaient souvent annulés à la dernière minute. Cependant, nous avons été incapables de confirmer la fréquence de ces annulations qui présentent des problèmes sérieux aux réservistes ayant un emploi civil.

Une solution possible à la longue durée des cours d'instruction, en supposant qu'on ne puisse pas les raccourcir, est de les diviser en de plus courts modules d'une durée de deux à trois semaines. Plusieurs réservistes l'ont suggéré et la Commission croit que cela est raisonnable. C'est d'ailleurs pratique courante dans la Réserve des communications.

Par conséquent:

28 La Commission recommande que les cours d'instruction soient, dans la mesure du possible, accessibles aux réservistes et divisés en tranches de deux à trois semaines au maximum.

On a de plus suggéré qu'il n'est pas nécessaire de prendre tous les cours à l'extérieur de l'unité. La technologie moderne et répandue de l'informatique suggère que plusieurs cours techniques pourraient se faire par voie de terminaux. Ceci est une solution raisonnable et efficace; nous conseillons vivement qu'elle soit appliquée le plus tôt possible.

L'intégration plus fréquente et plus efficace des réservistes et des réguliers résulterait en une meilleure instruction. Ceci s'applique à tous les niveaux. Par exemple, les réguliers et les réservistes serviraient et travailleraient ensemble dans toutes les unités et à tous les niveaux des états-major. Une intégration quelconque existe actuellement et elle a besoin de s'accroître, peut-être jusqu'à 10 pour cent dans toutes les formations régulières ou de réserves. D'autres nations ont mieux réussi que le Canada à cet égard. Les Australiens, par exemple, font des efforts pour s'assurer que chaque officier de l'Armée régulière serve avec les Réserves pendant leur carrière. Chaque officier ayant des espérances de gravir les grades supérieurs doit <<poinçonner sa carte>> de cette façon. Nous sommes d'accord avec cette approche. En temps de guerre et de plus en plus en temps de paix, les réguliers et les réservistes devront servir ensemble. On nous a aussi indiqué, à maintes reprises et d'une façon convaincante, que divers talents sont nécessaires pour commander des réservistes ayant, par exemple, un ou plusieurs diplômes universitaires et des compétences civiles de haut niveau. Plus les officiers réguliers sont exposés aux réservistes et vice-versa, mieux c'est. De plus, les cours du collège d'état-major devraient être plus facilement accessibles pour qualifier les réservistes ayant le temps de les suivre. Tous les cours d'état-major devraient initier les officiers réguliers à la Force de réserve et aux problèmes associés à la mobilisation nationale. Nous croyons fermement que les réguliers ainsi que les réservistes bénéficieront de telles démarches.

Par conséquent:

29 La Commission recommande que les réservistes et les réguliers servent dans les unités et les formations des uns et des autres; que les officiers réguliers servent avec les réserves pendant leur carrière; et que les collèges d'état-major offrent des places aux réservistes ainsi qu'un programme approprié d'études relatives à la Réserve et à la mobilisation.

Le manque d'équipement est une autre question touchant l'instruction. On nous dit que quelques soldats

n'avaient jamais vu, et encore moins reçu de l'instruction sur l'équipement qu'ils étaient appelés à manier avec compétence, tel que l'arme antichar Carl Gustav. Jusqu'à un certain point, on a résolu ce problème avec l'implantation des CSIM où l'équipement nécessaire est disponible. Cependant, la majorité de l'instruction au niveau de l'unité de réserve est encore dispensée localement où le manque d'équipement est des plus sérieux, plutôt qu'aux CSIM. Selon nous, il n'est évidemment pas nécessaire que chaque unité ait un complément d'équipement complet en tout temps. Cependant, on devrait grouper efficacement l'équipement nécessaire afin qu'à l'intérieur d'un secteur géographique, les unités puissent avoir accès à l'équipement dont elles ont besoin régulièrement.

Par conséquent:

30 La Commission recommande que l'équipement nécessaire à l'instruction soit identifié et groupé de façon à ce que les unités y aient accès régulièrement.

L'attrition

L'attrition est un problème chez les réserves, particulièrement dans la Milice. Les statistiques varient évidemment d'une unité à l'autre, mais le taux annuel d'attrition typique est probablement entre 25 et 30 pour cent. Plusieurs raisons expliquent qu'on quitte la Milice. Selon une étude, les conflits d'emploi, les obligations scolaires et familiales et la décision de s'enrôler dans la Force régulière (quoique cette dernière raison ne puisse guère être déplorée) sont quelques raisons invoquées le plus fréquemment.19 Nous avons aussi entendu que les problèmes de solde, le manque d'une garantie minimum de jours d'emploi et les obligations d'instruction vagues et inapplicables sont des facteurs importants contribuant à l'attrition. Quant à la Milice, à la différence des autres éléments de la Réserve, on a aussi mentionné l'absence d'un rôle défini et l'équipement d'instruction inadéquat.

Il est difficile d'identifier quel est le taux d'attrition normal ou acceptable, bien qu'on nous dise que celui des Réserves canadiennes est à peu près comparable à celui des autres pays. On ne nous a pas fourni de taux d'attrition comparable provenant d'employeurs civils de personnel à temps partiel. On doit se rappeler, cependant, que les Forces canadiennes ne sont pas semblables à un employeur civil à plusieurs égards; que le taux d'attrition y soit un peu plus élevé que dans le monde des affaires ne devrait pas trop nous inquiéter. En effet, l'investissement fait dans la solde d'une personne demeurant peu longtemps dans les Réserves n'est pas perdu; cet individu aura probablement un meilleur sens de l'importance du service militaire, et sera ainsi un émissaire dans la communauté et contribuera à l'amélioration de la communication et la compréhension entre les populations civile et militaire.

Cela ne veut pas dire qu'il est impossible de réduire les taux d'attrition. La Commission a fait plusieurs recommandations dans ce rapport qui devraient rehausser l'intérêt des réserves. Ces recommandations vont d'une plus grande flexibilité dans l'offre des cours d'instruction à la législation sur la protection de l'emploi. Nous croyons, néanmoins, qu'on devrait considérer des primes aux réservistes comme un moyen de réduire davantage l'attrition.

Le coût de la formation militaire élémentaire d'une recrue de la Milice est environ 20 000 $. Les coûts dans les autres services sont comparables. Comme nous l'avons constaté, les taux d'attrition sont relativement élevés et un des objectifs principaux des réserves doit être d'augmenter le taux de rétention de recrues qualifiées pour que les unités puissent se consacrer à l'instruction supérieure et collective. La Commission croit qu'offrir une prime à la fin de leur période d'engagement serait un pas dans la bonne direction.

Lorsqu'un réserviste complète, disons, un engagement de trois ans, il recevrait ainsi une somme globale de 2 000 $. Les États-Unis ont un système similaire et plus généreux. La prime serait évidemment plus utile pour les étudiants et les réservistes sans emploi civil; quant au réserviste avec un emploi civil, ce serait une certaine compensation pour les inconvénients d'avoir à utiliser ses périodes de congé pour servir dans la Réserve. De plus, cela représenterait une économie évidente pour le contribuable canadien, le coût de la prime étant nettement moindre que le coût de formation d'une nouvelle recrue.

Par conséquent:

31 La Commission recommande que le Ministère de la Défense nationale établisse un programme d'essai sur les primes d'engagement pour une durée de trois ans. On devrait surveiller attentivement l'effet de ces primes sur le recrutement et les taux d'attrition.

---

16 Ceci comprend, par exemple, déterminer si une recrue éventuelle a un dossier criminel.
17 Voir chapitre 5, p. 40.
18 Voir chapitre 6, p. 43.
19 Directeur - Analyse socio-économique QGDN. OREA Project Report No. PR415, "A Sociological Study of the Reserves: Phase Two - Factors Influencing Attrition" (April 1987).

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

11 LIBERTE DE MOUVEMENT ENTRE LES ELEMENTS DE LA REGULIERE ET DE LA RESERVE

Les Forces régulières et de réserves, telles qu'elles existent actuellement, sont distinctes l'une par rapport à l'autre, comme si une paroie étanche les séparait. Cette situation a sans doute contribué au maintien des <<deux cultures>> au sein des Forces canadiennes, notamment à la Force terrestre, et constitue un obstacle à la mise en oeuvre de la Force totale. Ainsi, un membre de la Force régulière qui prend sa retraite ou quitte le service pour une raison quelconque éprouve beaucoup de difficultés à joindre une unité de la Réserve à cause de l'inertie administrative. Jusqu'à tout dernièrement, un réserviste, et plus particulièrement un officier, éprouvait aussi beaucoup de difficultés à joindre la Force régulière.

Cette situation est insensée et coûteuse. Néanmoins, elle existe. Certaines unités craignent, étant donné que le nombre de postes déjà restreint est susceptible d'être réduit davantage à cause des sérieuses contraintes financières, que des réguliers, sans être familiers avec les coutumes de l'unité, obtiennent ces postes. Néanmoins, plusieurs unités de la Réserve se tournent vers les réguliers pour trouver un commandant lorsqu'elles ne peuvent trouver un candidat qualifié parmi leurs officiers. De leur côté, les unités de la Régulière craignent que les réservistes n'aient pas mérité leurs galons et menacent l'efficacité et le moral de l'unité. Ces craintes étaient peut-être justifiées dans le passé, mais les besoins urgents de la Force totale et l'amélioration de la formation offerte aux réservistes (e.g. le Programme d'aguerrissement en Ontario et le programme de formation des officiers - Réserve), rendent les deux Forces plus comparables et, nous croyons, plus compatibles. Afin de terminer ce processus, on doit continuer d'appliquer les normes de recrutement identiques actuellement en vigueur autant dans la Régulière que la Réserve. On doit aussi persévérer dans les efforts déjà accomplis pour standardiser les normes d'instruction. Nous reconnaissons, toutefois, qu'un réserviste aura besoin de plus de temps pour terminer sa formation même si l'équivalence civile lui était accordée.

On pourrait possiblement obliger un membre de la Force régulière qui, pour raison de famille, d'éducation ou pour toute autre motif, aimerait réduire son engagement de servir pour un certain temps, à servir dans la Réserve de façon à garder ses qualifications à jour. Le déplacement d'un militaire d'un élément à un autre causera des difficultés administratives de même que des complications reliées à la nécessité de garder des postes vacants dans les deux Forces. Néanmoins, il faut développer la flexibilité requise pour permettre une plus grande liberté de mouvement. La carrière d'un individu dans les Forces canadiennes devrait être continue, lui permettant de passer de la Réserve à la Régulière, et vice-versa, sans qu'il soit forcé d'interrompre ce service.

Par conséquent:

32 La Commission recommande que les barrières administratives qui séparent les Forces régulièr e et de Réserve soient éliminées de façon à permettre le service continu et ininterrompu entre les éléments réguliers et de réserve des Forces canadiennes.

Le choix de passer d'une Force à l'autre devrait revenir à l'individu concerné, sous réserve, il va sans dire, que les besoins en personnel du service demeurent le facteur déterminant d'une telle décision. Néanmoins, les commissaires croient que des échanges entre les Forces régulière et de Réserve amélioreraient la Force totale. Ils permettraient une meilleure utilisation des ressources humaines au moment où l'on réduit le budget et l'effectif des Forces, optimiserait les fonds consacrés à la formation et répondrait beaucoup mieux aux besoins nationaux et individuels.

Le succès du concept dépendra de l'équivalence entre les deux éléments de la formation, des qualifications et des bénéfices. Mais il est réalisable et se veut la concrétisation de la Force totale. Toutefois, il nécessite non seulement un changement de culture des deux éléments, mais également:

des normes de recrutement identiques: la qualité des recrues de la Réserve a été améliorée par la mise en oeuvre du programme intégré de recrutement;

des normes de formation identiques: même en présumant qu'on reconnaisse l'équivalence de certaines compétences civiles, le temps requis pour atteindre le niveau de qualifications exigé est beaucoup plus long pour un réserviste à temps partiel. Cependant, chacun des éléments serait également compétent, même si le niveau collectif de préparation de la Force régulière serait plus élevé;

des qualifications identiques: ceci comprend la formation, l'expérience et l'ancienneté. Il est évident que si quelqu'un désire atteindre les grades supérieurs, les périodes de service à temps partiel pourraient constituer un désavantage; et

des bénéfices identiques: cette universalité du service devrait donner à chaque membre le droit aux mêmes avantages sociaux et d'emploi y compris la participation au régime de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes.

Les normes de recrutement et de formation, et les qualifications ont déjà été discutées dans ce rapport20. Le prochain chapitre traite de l'équivalence de la rémunération et des avantages sociaux.

---

20 Voir le chapitre 10, pp. 56-62.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

12 LES CONDITIONS ET LES CLASSES DE SERVICE

L'obligation de servir

C'est le seul emploi où on vient travailler si on le veut et quand on le veut...

Un réserviste membre du rang, discussion table ronde, Centre de soutien de l'instruction de la milice (CSIM) Meaford.

Au cours de nos audiences, les commandants d'unités de la Milice et d'autres réservistes nous ont informés, à plusieurs reprises, que l'un des problèmes principaux était la facilité avec laquelle on pouvait impunément éviter de se présenter aux sessions régulières d'instruction ou tout simplement quitter les réserves après quelque temps. En fait, la perception existe qu'un manque d'engagement de la part de quelques réservistes a sensiblement contribué à une formation inefficace, particulièrement dans la Milice. Ainsi, dans certaines unités, l'attrition était si grave qu'on devait répéter l'instruction des recrues à maintes reprises, en conséquence de quoi on consacrait peu ou pas de temps à la formation plus avancée.

Nous avons noté ailleurs que plusieurs facteurs affectaient l'attrition, y compris le manque d'équipement et les problèmes du système de la solde.21 Il est cependant évident que le fait qu'on ne comprenne pas l'obligation de servir, et l'absence d'un mécanisme efficace d'application de cette obligation, sont aussi des facteurs contribuants à l'attrition.

Afin de comprendre le problème d'attrition, il est important de résumer la nature des obligations d'un membre de la Première réserve. Le service peut être consensuel ou obligatoire. Ainsi, avec son consentement, un membre de la Première réserve peut être employé avec un autre sous-élément de la Force de réserve ou avec la Force régulière.22 Par exemple, les réservistes servant en ex-Yougoslavie sont en service actif, mais sur une base volontaire ou consensuelle.

Le service et la formation obligatoires peuvent survenir dans les circonstances suivantes:

- Service actif: Le gouverneur en conseil peut mettre en service actif un membre de la Première réserve n'importe où au Canada ou à l'étranger, en tout temps, en raison d'un état d'urgence relatif à la défense du Canada ou à la suite d'engagements internationaux pris par le Canada.23
- Catastrophe nationale: Lorsque le gouverneur en conseil déclare l'existence ou l'imminence d'une catastrophe, les membres de la Première réserve sont susceptibles d'être appelés en service à cette fin.24
- Aide au pouvoir civil: La Première réserve est susceptible d'être requise pour prêter main-forte au pouvoir civil en cas d'émeutes ou de troubles nécessitant une telle intervention du fait de l'impuissance même des autorités civiles à les réprimer. Dans de tels cas, le procureur général d'une province doit adresser au chef d'état-major de la défense, ou à une personne désignée par ce dernier, une demande officielle requérant l'aide de la réserve.25
- Instruction: Tout officier ou membre du rang de la Première réserve peut être astreint à l'instruction au cours de chaque année d'instruction en service de réserve classe <<B>>, pendant une période maximale de 15 jours, et en service de réserve classe <<A>>, pendant une période maximale de 60 jours.26

• Autres circonstances: On peut obliger les membres de la Première réserve à servir sans leur consentement dans des circonstances autres que celles mentionnées ci-haut. Conformément à l'article 33 (2) de la LDN, la Première réserve peut être appelée à exécuter des obligations militaires autres que l'instruction, pour les périodes et selon les modalités fixées par le gouverneur en conseil.27

Telles qu'énoncées plus tôt, ce sont principalement les obligations ayant trait à l'instruction qui font difficulté. Actuellement, si un membre de la Première réserve refusait de s'entraîner, il pourrait être licencié des Forces ou accusé d'une offense et jugé en cour civile conformément à l'article 294 de la LDN. On nous a cependant dit que ces pouvoirs sont rarement, pour ne pas dire jamais, utilisés parce qu'on les considère trop radicaux et peu pratiques. Comme solution, on suggère un contrat préalablement signé entre le réserviste et les Forces canadiennes, lequel expliquerait clairement les obligations des deux parties.

La commission croit que cette suggestion a beaucoup de mérite. Même si un contrat de cette nature pourrait ne pas être strictement exécutoire, la Commission est d'avis qu'expliquer bien clairement les obligations du réserviste, leur donnerait au moins la force d'une obligation morale. Un tel contrat devrait aussi stipuler la durée de l'enrôlement - par exemple, trois ans. On pourrait également envisager des modalités permettant de retenir un certain pourcentage de la solde pour inciter les réservistes à se conformer à leurs obligations d'instruction.

La plupart des recrues... sont des étudiants se fiant sur des cours/emplois d'été et de l'instruction à l'unité durant l'année pour gagner de l'argent pour défrayer leurs études. Si leur unité ne peut pas confirmer un tel emploi...ils le trouveront ailleurs.

Adjuc R.J. Duncan et adjuc D. Luberti

Un autre problème étroitement relié à l'attrition est celui du nombre de jours d'instruction qu'on peut offrir à un réserviste. Alors que le taux quotidien de solde n'est peut-être pas un facteur important de la rétention, la solde totale fondée sur le nombre de jours d'instruction que le réserviste devra suivre est une considération primordiale affectant sa décision de quitter ou de demeurer dans la réserve. Les réservistes acceptent une solde inférieure à celle offerte par d'autres employeurs, mais la plupart d'entre eux veulent avoir l'assurance d'un minimum annuel de jours d'instruction. Étant donné les recommandations faites à l'égard du processus budgétaire, la Commission croit que les unités de réserve seront en mesure de garantir un niveau minimum d'emploi.

Par conséquent:

33 La commission recommande que, lors du recrutement, un réserviste soit contraint de signer un contrat énonçant clairement ses obligations d'instruction et autres, et l'effet sur sa solde s'il ne remplit pas ses obligations, et stipulant l'engagement correspondant des Forces canadiennes de garantir un nombre minimum de jours d'instruction.

Les classes de service

Les membres de la Première réserve ne servent pas tous en vertu des mêmes conditions. En fait, nous

sommes d'avis que le système de classes de service est inutilement complexe. Il existe actuellement quatre classes de service principales:

- Le service classe <<A>> s'applique au membre accomplissant de l'instruction ou autres fonctions dans des circonstances autres que celles prescrites pour les classes <<B>> et <<C>>, et comprend la présence aux revues, cérémonies, ou exercices locaux. Cette classe est normalement utilisée pour des courtes périodes de service de réserve, ayant un maximum de 12 jours consécutifs de service avec solde. Le membre est payé un per diem à même le budget de la Réserve.
- Le service classe <<B>> s'applique au membre servant pendant 13 jours consécutifs ou plus avec solde au soutien de la Force de réserve, des Cadets, ou de la Force régulière. Le travail requis est normalement relié à un poste temporaire avec le personnel de l'instruction ou de l'administration d'une école donnant de l'instruction, ou quand un membre s'y rend, ou lorsqu'il remplit des fonctions de nature temporaire là où il n'est pas pratique d'employer des membres de la Force régulière. On utilise également ce service pour fournir de l'appui aux quartiers généraux de réserve et à la Force régulière. Le réserviste en classe <<B>> est payé au même taux et à même le budget qui s'applique au service classe <<A>>.
- Le service classe <<B>> annotée <<A>> s'applique au membre servant dans des postes établis à l'appuie de la Première réserve ou aux activités des Cadets. L'annotation <<A>> indique que ces postes sont comblés par des réservistes avec l'autorisation d'un service continu de 365 jours par année. Ces membres ont la même solde que les réservistes en service classe <<B>>.
- Le service classe <<C>> est pour le réserviste qui est en service à plein temps dans un poste de la Force régulière ou est surnuméraire à l'effectif de la Force régulière. Les membres en service classe <<C>> ne sont pas pas limités à une période définie d'emploi en autant que le poste soit vacant, que le financement soit disponible et qu'il y ait une justification pour combler le poste. Le critère déterminant relativement à la classe <<C>> est l'indisponibilité d'un membre de la Force régulière pour combler le poste. Les réservistes en classe <<C>> sont payés selon le taux de solde de la Force régulière à même le budget de celle-ci.

Malgré les présentations techniques relatives à ces sujets, la Commission n'a pas été persuadée qu'il faille distinguer entre ces quatre classes de services. Elles semblent être le produit d'une évolution historique qui n'en justifie plus l'existence. En fait, le directeur général - Politique en matière de personnel a suggéré de remplacer les classes complexes de service par deux classes: le service périodique de réserve et le service continu de réserve. Même si la Commission ne souscrit pas necéssairement à cette suggestion, elle appuie toute démarche qui vise à simplifier, le plus possible, les modalités de service pour les réservistes. En particulier, la Commission ne voit pas pourquoi on ne pourrait se limiter à distinguer entre le service à temps partiel (les réservistes) et celui à plein temps (les réguliers).

La rémunération et les avantages sociaux

Il existe une impression commune chez les réservistes à l'effet que leurs avantages sociaux ne correspondent pas à ceux dont jouissent les membres réguliers des Forces canadiennes. En fait, pour la plupart, les avantages sociaux sont comparables bien que ce ne soit pas toujours le cas. Par exemple:

- Les réservistes n'ont pas le droit de participer à la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes, et par conséquent même ceux ayant accumulé des périodes importantes de service continu n'ont pas droit à une pension.
- Un réserviste joignant la fonction publique, contrairement à un régulier, peut avoir son service de réserve accrédité pour fins de contribution optionnelle à un plan de pension, seulement si ce réserviste a préalablement complété une période de service continu d'au moins six mois.
- Le Conseil du Trésor a approuvé une indemnité de retraite pour la Force de réserve, semblable à la

solde de fin de service de la Force régulière, mais la législation fédérale sur la restriction des salaires a retardé sa mise en application.28 Cela est malheureux car on nous a informés de la mise en oeuvre d'un plan de pension pour les employés à temps partiel de la fonction publique, en dépit de cette législation.

- Il n'y a pas de solde de congé pour le service classe <<A>>, contrairement à ce qui est courant pour les employés de la fonction publique et du secteur privé.

À notre avis, les politiques de personnel de la Force totale devraient assurer un traitement juste et équitable aux membres de chaque élément.

Par conséquent:

34 La commission recommande que, toutes autres choses étant égales, les réservistes devraient recevoir des avantages sociaux semblables et équivalents à ceux accordés aux réguliers.

À part les problèmes d'avantages sociaux, le montant de la solde d'un réserviste demeure un problème. Les étudiants confrontés avec des frais scolaires à la hausse ont besoin de plus d'argent et, dans une conjoncture économique difficile, les canadiens sans emploi utilisent souvent les réserves comme une source de revenu très nécessaire. Malheureusement, la législation du gouvernement nous empêche de recommander une augmentation de la solde de la Réserve jusqu'en 1997. Néanmoins, les injustices relatives aux barèmes de la solde des réservistes devraient être rectifiées immédiatement. Ainsi, le Ministère de la Défense nationale affirme que la solde des réservistes devrait être 85 pour cent du taux des grades de la Force régulière. Cela repésente un écart que nous acceptons, étant donné la <<responsabilité illimitée>> à laquelle sont assujettis les réguliers et le droit qu'exerce le QGDN de les muter n'importe où, sans leur consentement. Cependant certains membres du rang, surtout les subalternes, reçoivent une solde de beaucoup inférieure au seuil de 85 pour cent. Un caporal, par exemple, reçoit 67.7 pour cent du taux de base de solde de la Force régulière, alors qu'un sous-lieutenant reçoit 72.7 pour cent. D'un autre côté, les soldats de réserve, à leur entrée dans les Forces, reçoivent une solde plus importante que leurs homologues réguliers, apparemment parce que cet incitatif est nécessaire pour que les Forces soient compétitives avec les employeurs civils ayant des employés à temps partiel. Nous ne pourront pas commenter la nécessité ou la sagesse de payer quelques réservistes plus que le niveau de 85 pour cent discuté ci-haut, mais nous croyons que cela ne devrait jamais entraîner des réductions au-dessous de ce niveau pour les autres grades de la réserve.

Par conséquent:

35 La Commission recommande que le Ministère de la Défense nationale prenne des mesures immédiates pour établir une solde de réserviste à un minimum de 85 pour cent de l'échelle salariale de la Régulière pour chaque grade.

Un dernier mot sur la solde de réserviste. Nous avons déjà mentionné que les réservistes déploraient la réduction habituelle d'un grade lors d'affectation à des fonctions du maintien de la paix; il ne fait aucun doute que la diminution de solde associée à cette réduction de grade exacerbe le malaise. Cependant, de telles réductions, fondées sur l'inexpérience relative des réservistes pour remplir un poste particulier par comparaison aux réguliers, peuvent se justifier. Tel n'est pas le cas pour la réduction de grade quant au service de réserve classe <<C>> au Canada. La Commission a appris que cette réduction survient fréquemment - par exemple, au QGDN. De telles réductions constituent une discrimination, et sont complètement inacceptables si la Force totale doit devenir une réalité.

Par conséquent:

36 La Commission recommande que les réservistes en service classe <<C>> au Canada ne devraient pas servir dans des grades ou à des taux de solde inférieurs à leur grade de la Force de réserve lorsqu'ils comblent un poste approprié à ce grade.

L'augmentation de l'engagement des diplômés du PIR O

Bien qu'il ait été en suspens pendant que le Collège militaire royal (CMR) à Kingston absorbe les cadets du Collège militaire royal de St-Jean et du Royal Roads Military College, tous les deux maintenant fermés, le Programme d'intégration à la Réserve - Officiers (PIR O) est un programme qui a beaucoup de valeur. Il permet aux jeunes hommes et femmes d'aller au CMR en payant une modeste somme d'argent pour les frais scolaires (dans la dernière année d'opérations du PIR O, 1 631 $ par année). Les cadets du PIR O paient 425 $ par mois pour la nourriture et le logement; ils reçoivent un salaire de 58 $ par jour pour les périodes d'instruction durant l'été. Ces cadets s'engagent par écrit à servir dans la Première réserve pour une durée de cinq ans après la graduation ou, s'ils ne peuvent pas servir pour des raisons imprévues, de transférer à la Réserve supplémentaire et de demeurer disponibles à servir avec la Première réserve. Apparemment une minorité d'entre eux servent dans la Réserve. Nous avons également appris que quelques unités de réserve, soit parce que leur effectif en officiers est complet ou pour d'autres raisons propres à l'unité, se montrent peu réceptives aux demandes de la part des diplômés du PIR O.

Les diplômés du Programme de formation des officiers - Force régulière (PFOR) sont obligés de servir pendant cinq ans avec la Force régulière. Ils ne paient aucun frais scolaires au CMR ni aux autres universités (où le coût annuel moyen en frais scolaires et en livres est de 3 000 $). Ils reçoivent un salaire de 30 $ par jour et on leur charge un montant mensuel de 260 $ pour la nourriture et le logement. Après avoir complété leur service obligatoire, ils n'ont aucune obligation de servir avec la Première réserve.

Les commissaires croient que les diplômés du PIR O, ayant profité d'études de premier ordre de plus en plus dispendieuses, en grande partie aux frais du contribuable, devraient avoir l'obligation de servir avec la Première réserve. Les commissaires croient également qu'une telle exigence améliorera les capacités des réserves en y intégrant des diplômés du PIR O ayant des compétences durement acquises.

Les commissaires considèrent, de plus, que les cadets du PFOR exerçant le choix de quitter les Forces canadiennes après cinq ans de service avec la Force régulière devraient être encouragés aussi fortement que possible de joindre la Première réserve. Nous avons recommandé ailleurs que les membres de la Force régulière aient l'obligation de joindre la Réserve supplémentaire disponible; ceci, bien entendu, s'appliquerait aux diplômés du PFOR.

Nous réalisons qu'il y aura beaucoup de difficultés administratives pour s'assurer qu'on puisse trouver des emplois utiles dans les réserves pour les diplômés du PIR O et du PFOR. Il est également impossible d'exiger de la part des diplômés du PIR O de résider dans un endroit avec ou près d'une unité de réserve pouvant utiliser leurs services. Nous sommes sensibles à ces arguments. Cependant, force est de constater que le coût et la valeur des études universitaires dans les années 90 sont continuellement à la hausse; que les candidats du PIR O reçoivent un bon salaire lors de l'instruction et bénéficient d'études universitaires fortement subventionnées; et que la nation et les Forces Canadiennes devraient tirer profit des compétences militaires acquises par les diplômés du PIR O.

Par conséquent:

37 La Commission recommande que les diplômés du PIR O devrait servir avec la Première réserve pendant cinq ans dans les 10 premières années suivant leur graduation. Le cas échéant, tous les coûts réels de l'enseignement reçu devraient être traités comme un prêt remboursable.

La Commission croit que d'autre cours donnés par les Forces canadiennes, autant utile que dispendieux, devraient comporter une obligation, de la part des réservistes profitant de ceux-ci, de demeurer dans les réserves à la suite de ces cours pour une période convenue. La Commission conseille vivement à la Défense nationale d'identifier les cours susceptibles d'être particulièrement très utiles dans la communauté civile et d'envisager le développement d'un système en vertu duquel découlerait, à la fin de tels cours, l'obligation de servir.

---

21 Chapitre 10, p. 61. et Chapitre 13, p. 71.
22 ORFC 9.05.

23 LDN, article 31 (1).
24 LDN, article 34(2).
25 LDN, articles 275 et 277.
26 LDN, article 33(2)(b) et ORFC 9.04(2).
27 LDN, article 33(2) et ORFC 1.02 et 9.04(3){5} LDN, sections 275 et 277.
28 La loi sur la rémunération du secteur public.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

13 LE SYSTEME DE SOLDE DE LA RESERVE

La doléance la plus enracinée et la plus répétée au cours des audiences publiques ne touchait ni la structure ni les rôles militaires. En effet, elle a trait à un problème fondamental qui requiert des solutions pratiques et immédiates. C'est le problème du système de la solde de la Réserve.

À maintes reprises, on nous a répété que les réservistes étaient des mois sans être payés et que lorsqu'ils étaient payés, le montant de la solde était erroné et devait être recalculé. C'est là un problème qui dure depuis des années. Deux systèmes de solde sont actuellement utilisés et un troisième est en voie de développement:

- **Le système de données de la Réserve (SDR):**
  Le SDR est un système prouvé mais il ne procure pas l'information nécessaire au contrôle du budget. Il manque tellement de flexibilité qu'il n'est pas rare que les recrues ou le personnel muté soient payés des mois en retard. Il exige beaucoup de travail, est archaïque et le manufacturier a annoncé que bientôt, il sera incapable de maintenir le système. Actuellement, tous les secteurs, excepté celui de l'Atlantique, utilisent le SDR.

- **Le système intérimaire de la solde et du personnel de la Réserve (SISPR):**
  Le développement de ce système a commencé en 1990, mais la mise en application n'eût lieu qu'en 1994. Le SISPR a été conçu à partir d'un système disponible en magasin comme une solution rapide pour gérer la solde et l'information concernant le personnel. Les ennuis de développement et les autres problèmes qu'a éprouvés le SISPR ont retardé sa mise en application. En 1994, le système à enfin été utilisé dans le Secteur de l'Atlantique de la Force terrestre. Cependant, les erreurs produites par ce système ont eu un effet si négatif sur le moral que les commandants en ont recommandé l'abandon.

- **Le Projet d'information intégrée pour la Réserve (PIIR):**
  Le PIIR est un projet majeur dont le but est de donner à la Force de réserve un système d'information automatisé pour la gestion de la formation, de l'administration, du personnel, de la solde et de la logistique. On prévoit que ce système augmentera considérablement l'efficacité des Réserves en libérant du personnel actuellement esclave de procédures désuètes, et ainsi, produira des économies en personnel et en ressources. Le projet semble être géré par une équipe très forte, persuadée qu'elle atteindra son but d'avoir le système en service à la mi-1998.

L'incapacité de réparer le SISPR n'a pu être éclaircie malgré les heures de témoignages et les exposés techniques entendus par la Commission. Il semblerait que la conception initiale du logiciel était inadéquate; les difficultés n'ont pas été résolues en dépit des efforts évidents entrepris depuis l'arrivée du SISPR. Ces difficultés sont dues, en partie, au fait que le système est aussi utilisé pour la gestion de l'information du personnel au lieu d'être réservé au service de la solde.

La Commission croit fermement que cette situation est absolument inacceptable. En effet, il est incompréhensible qu'en 1995, les Forces canadiennes soient toujours incapables de payer leurs militaires à temps et correctement. Plusieurs organisations multinationales à travers le monde emploient des milliers de personnes à temps partiel et sont capables de les payer correctement. De même, on nous a dit que les réservistes australiens sont payés à temps en dépit des défis de géographie et de dispersion semblables à ceux qui confrontent la Réserve canadienne.

La Commission n'a aucun doute que l'incapacité des Forces de payer les réservistes à temps et correctement est un des éléments le plus important contribuant à l'attribution et au mécontentement des réservistes. Étant donné qu'il est impossible de garantir aux réservistes le nombre de jours d'emploi, on ne fait qu'ajouter au problème lorsqu'on leur dit qu'il n'est pas certain qu'on puisse les payer à temps.

La Commission croit fermement que l'on doit résoudre ce problème immédiatement. On devra peut-être faire appel aux banques ou, dans l'alternative, autoriser les commandants d'unité à payer leurs troupes manuellement en attendant l'arrivée de systèmes informatiques capables de le faire. En outre, si cela occasionnait des frais additionnels, ceux-ci ne devraient pas être défrayés à même le budget de la Réserve.

Par conséquent:

38 La Commission recommande qu'un système de solde révisé soit mis en oeuvre immédiatement et que, le cas échéant, tous les frais additionnels requis pour le faire ne parviennent pas du budget de la Réserve.

Le système PIIR doit aussi être mentionné. Il est impératif que ce système soit disponible le plus tôt possible. Toutefois, son développement rapide a été freiné par l'incertitude concernant son financement continu. Présumant que la viabilité du système soit démontrée, il deviendra essentiel, selon la Commission, de confirmer son financement approprié.

Lors de la mise en application du PIIR, quelle qu'en soit la date, la nécessité de payer les réservistes à temps et correctement demeure une priorité.

Par conséquent:

39 La commission recommande que le système de solde révisé opère en parallèle jusqu'à ce que l'on prouve que le PIIR fonctionne de façon satisfaisante.

Enfin, dans le contexte de la Force totale, la Commission croit que des systèmes séparés pour le personnel et la solde contribuent sans raison aux <<deux cultures>> discutées plus tôt. Quand les réservistes réalisent qu'eux seuls éprouvent des problèmes de solde, le gouffre entre les deux éléments s'élargit.

Par conséquent:

40 La Commission recommande que le QGDN considère l'intégration complète des systèmes du personnel et de la solde des Forces régulière et de réserve.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

14 LA LEGISLATION SUR LA PROTECTION DE L'EMPLOI

Durant la Seconde Guerre mondiale, un arrêté en conseil promulgué conformément à la <<Loi sur les mesures de guerre>> de 1941, a porté, pour la première fois, sur la protection de l'emploi. Divers autres lois et arrêtés en conseil ont succédé et la Loi sur l'emploi civil de 1946 les a remplacés. Durant la Guerre de Corée, un arrêté en conseil a été passé, puis remplacé par la 'Loi sur les avantages destinés aux anciens combattants' en 1951. Cette loi rendait les dispositions de réintégration de la Loi sur l'emploi civil de 1946, applicables aux anciens combattants de la Corée.

Aujourd'hui, le Canada n'a cependant pas de législation permanente sur la protection de l'emploi pour les réservistes servant dans les Forces canadiennes, qu'ils participent à leur fonctions normales d'instruction, qu'ils choisissent volontairement d'aider dans les engagements internationaux du Canada, ou même qu'ils soient appelés pour des raisons permises sous la Loi sur la Défense nationale. Cela est contraire à la situation qui prévaut actuellement aux États-Unis.29

La nécessité d'une législation sur la protection de l'emploi a été fortement préconisée tout au long des audiences publiques de la Commission. Une telle législation permettrait à un réserviste de prendre du congé (en plus de ses vacances et de ses congés de maladie) afin de suivre les cours de formation de la Force de réserve et, lors d'absences prolongées, d'avoir une garantie de réintégrer le même emploi ou un emploi semblable à son retour.

Dans les circonstances actuelles, le problème se présente dans deux contextes principaux. Premièrement, les réservistes ayant un emploi civil à plein temps sont typiquement tenus d'utiliser les vacances auxquelles ils ont droit pour leurs fonctions normales d'instruction durant l'été ou pour suivre des cours afin de progresser dans les rangs des réserves. Deuxièmement, les réservistes désirant servir avec les Nations-Unies, soit un engagement d'un an, doivent évidemment obtenir la permission de leur employeur pour s'absenter de leur travail - et il est souvent très difficile d'obtenir cette approbation.

On a exprimé des inquiétudes, en particulier de la part du Conseil de liaison des Forces canadiennes (CLFC), à l'effet qu'une législation ne serait pas nécessaire et qu'elle pourrait même être nuisible. Le CLFC a été formé il y a quelques années avec l'appui financier des Forces canadiennes afin d'encourager les employeurs à appuyer volontairement les activités des réserves. Le CLFC a fait un travail important et d'une grande assistance. Le CLFC et d'autres prétendent que la législation n'est pas requise parce qu'il y a assez de candidats réservistes. On a aussi suggéré que la promulgation d'une législation sur la protection de l'emploi pourait aboutir à une discrimination indirecte au moment de l'embauche, alors que l'employeur, face à deux candidats ayant des qualifications semblables, serait tenté de choisir celui qui n'a pas d'obligations de service avec la Réserve.

Plusieurs témoignages confirment, cependant, que la portée du CLFC dans la communauté des employeurs est relativement restreinte. En particulier, les employeurs pour qui la majorité des réservistes travaillent n'ont pas été contactés, et dans les provinces de l'Atlantique et de l'Ouest, le CLFC a apparemment fait peu de progrès. En effet, alors que le CLFC déclare qu'il a plus de 1800 supporters connus, seulement 195 de ces derniers ont déposé leurs politiques de congé militaire auprès du CLFC. Il est alors évident qu'on peut actuellement compter sur relativement peu d'employeurs canadiens offrant aux réservistes un congé afin de s'entraîner et/ou de participer aux opérations à long terme.

Le réserviste canadien, à la différence de son homologue américain ou d'une femme enceinte, n'a presque pas de protection d'emploi, de sorte qu'il prend normalement un grand risque quant à son emploi lorsqu'il sert son pays.

Certains officiers et membres du rang du Royal Montreal Regiment

---

Une autre faiblesse du système actuel purement volontaire est que, si le CLFC ou un commandant d'unité ne peut persuader un employeur de libérer un employé pour une période de temps nécessaire, il n'y a aucun mécanisme de redressement pour le militaire impliqué; quitter son emploi, abandonner la Force de réserve ou renoncer sa nomination demeurent ses seuls choix.

La Commission considère que le désir de joindre la Force de réserve est un droit plutôt qu'une fantaisie. La possibilité pour un employé de joindre les réserves ou de remplir ses engagements militaires ne devrait pas dépendre de l'ampleur de la compagnie ou du fait que l'employeur soit un membre du CLFC - conditions qui sont complètement hors du contrôle de l'employé.

De l'avis de la Commission, une législation sur la protection de l'emploi a un double objectif. Premièrement, elle constituerait un message aux employeurs canadiens, indépendamment de leur importance, que le service de réserve est apprécié par l'ensemble des canadiens et représente un actif national important. À cet égard, il n'est pas différent de l'intérêt que la société porte à la famille laquelle est protégée par une législation sur le congé de maternité. Un autre exemple est la protection législative offerte aux employés appelés à s'acquitter de leur devoir comme jurés. Ainsi la Loi sur les jurys en Ontario exige qu'un employeur permette à un employé, sélectionné pour participer à un jury, de remplir cette obligation. C'est en effet une offense pour un employeur de pénaliser un employé, de quelque manière que ce soit, suite à une participation à un jury. De plus, un employeur doit rétablir l'employé dans le même emploi avec le même salaire ou, si l'emploi n'existe plus, dans un poste comparable. Cette obligation s'applique quelle que soit l'importance de l'employeur.

Le deuxième, et plus important objectif de la législation sur la protection de l'emploi est de permettre aux employés canadiens de devenir membres des réserves plus facilement. Nous avons remarqué, comme l'a fait le vérificateur général dans son rapport de 1992, qu'un nombre important de réservistes sont des étudiants ou sont sans emploi. La Commission croit qu'il est important d'encourager le plus de gens possible ayant un emploi à plein temps de joindre les réserves. Ceci pourrait attirer vers les réserves un plus grand nombre de personnes ayant des compétences et des talents particuliers, qu'ils soient de leadership, de gestion ou de nature technique.

En ce qui a trait à la crainte de discrimination, la Commission n'a pas entendu de témoignages suggérant qu'elle soit justifiée, quoiqu'elle en admette la possibilité. À tout événement, ce problème potentiel peut être facilement contré en faisant de la discrimination dans de telles conditions une infraction, comme cela est commun dans tous les cas où la possibilité de discrimination existe. Dans ce contexte, la Commission souligne que les réservistes appuient, d'une façon quasi unanime, la promulgation d'une législation sur la protection de l'emploi sans se soucier de la possibilité de discrimination.

La Commission croit, par conséquent, qu'une législation sur la protection de l'emploi devrait être promulguée. Une telle législation, cependant, ne devrait pas être conçue comme étant seulement coercitive. La Commission croit en effet que des mécanismes devraient être mis en place pour aider les

employeurs à se conformer aux exigences de la législation. Par exemple, les employés auraient l'obligation de donner le plus de préavis possible avant de s'absenter de leur travail; s'il y a des désaccords entre l'employé et l'employeur, on pourrait avoir recours à un médiateur pour les résoudre. À cet égard, le CLFC ou un organisme semblable pourrait être nommé sous l'égide de la législation afin d'agir à titre de médiateur lors des désaccords.

De plus, la responsabilité financière des employeurs devrait être limitée. Ainsi, alors que la Commission considère qu'un employé ne devrait pas utiliser ses congés pour suivre son entraînement durant l'été, sacrifiant ainsi un temps précieux pour sa famille, il peut être inapproprié de forcer un employeur à financer deux semaines additionnelles à cette fin. Il nous semblerait plus raisonnable qu'un employeur soit tenu d'accorder deux semaines additionnelles par année de congé sans solde ou, peut-être, avec solde, en retour d'une forme de compensation de la part du gouvernement, peut-être par le truchement de crédits d'impôt.

En ce qui a trait aux absences à plus long terme, tels les tours de service avec les Nations-Unies, la Commission est d'accord que pour certains employeurs, particulièrement ceux de petite envergure, il serait peut-être impossible de se départir d'un employé important et, par conséquent, il serait inapproprié d'inclure des obligations rigides mandatant des congés. Mais l'obligation devrait et pourrait exister à l'effet que l'employeur démontre, à la suite d'un avis raisonnable de la part de l'employé, qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour tenter d'accommoder la demande du réserviste. Des devoirs d'accommodement existent déjà, à travers le pays, dans la législation sur les droits de la personne.

En pratique, la législation sur la protection de l'emploi n'affecterait pas beaucoup d'employeurs à travers le Canada parce que les réserves sont relativement petites; il y a seulement quelques milliers de réservistes ayant un emploi civil à plein temps. Bien que ce nombre, nous l'espérons, augmentera à la suite d'une telle réforme législative, il est improbable qu'il dépasse un infime pourcentage de notre population ayant un emploi. Ceci veut dire que, dans l'ensemble, le fardeau des employeurs serait plutôt léger.

La Commission concède qu'il peut y avoir un problème en ce qui a trait à l'autorité constitutionnelle du Parlement fédéral de promulguer une telle législation pour tous les canadiens et que, par conséquent, des discussions avec les représentants provinciaux seraient peut-être appropriées. Le Parlement fédéral, cependant, devrait au moins donner l'exemple et adopter une législation sur la protection de l'emploi afin de protéger tous les employés sur lesquels il a clairement juridiction. À ce propos, nous remarquons qu'on nous a dit fréquemment que le gouvernement fédéral était souvent récalcitrant à donner volontairement congé à ses employés désirant servir dans la Force de réserve en dépit de l'existence de politiques appuyant les réserves. Cette attitude est complètement inacceptable et nous conseillons vivement le gouvernement d'exhorter tous les ministères à appuyer les réserves, sans condition, en attendant l'adoption d'une législation sur la protection de l'emploi.

Nous croyons finalement qu'un débat à propos d'une législation sur la protection de l'emploi pour les réservistes, quelle qu'en soit l'issue, engagerait du moins le public dans un aspect très important de nos vies collectives, encore trop souvent ignoré, à savoir, la contribution inestimable qu'apportent les réservistes au bien-être actuel et futur de ce pays.

Par conséquent:

41 La Commission recommande que soit rédigée une loi sur la protection de l'emploi et qu'elle soit déposée au Parlement aussitôt que possible. Le projet de loi devrait comprendre, au

minimum, l'obligation de fournir un congé additionnel (avec ou sans solde) pour l'instruction des réserves. Cette loi devrait aussi inclure l'obligation d'un employeur de satisfaire, si c'est raisonnablement possible, la demande d'un réserviste pour un congé à plus long terme (sans solde) pour fins de participation aux opérations des Forces canadiennes.

---

29 Conformément au <<Uniformed Service Employment and Remployment Rights Act of 1994>> (E.-U.), les individus peuvent être absents de leur emploi pour remplir des fonctions militaires pour cinq ans et conserver leurs <<droits de ré-emploi>>- ce qui veut dire, être employés de nouveau dans l'emploi qu'ils auraient atteint s'il n'avaient pas été absents pour du service militaire, avec la même ancienneté, le même statut, le même salaire ainsi que les mêmes droits et bénéfices déterminés par l'ancienneté.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

CONCLUSION

Si la Réserve doit survivre - et elle le doit - les changements que nous proposons sont absolument nécessaires; nous en sommes convaincus. La Réserve joue un rôle important au Canada et ce rôle doit être protégé; nous croyons fermement que les changements que nous proposons à sa structure et son organisation accompliront ce but. Ces changements devraient aussi augmenter l'efficacité opérationnelle dans l'exécution des tâches courantes, maintenir une présence militaire à travers le pays et fournir une base solide sur laquelle fonder et soutenir une éventuelle mobilisation.

Les commissaires réalisent pleinement que leurs recommandations sont à même d'apporter des changements très éprouvants qui peuvent affecter des unités historiques et honorées et que des manèges pourraient être fermés suite à leurs recommandations. Nous déplorons les contraintes financières et opérationnelles qui nous ont amenés à ces conclusions, mais nous ne pouvons pas les éviter.

Les changements ne sont jamais faciles. Nous savons que la Réserve navale, la Milice, la Réserve aérienne, la Réserve des communications, la Réserve supplémentaire, les Rangers et le Cadre des instructeurs de cadets demeureront des éléments essentiels des Forces canadiennes. Dans le cadre des lignes de conduites qui nous étaient imposées, notre tâche était de s'assurer qu'ils continueraient de l'être.

Pour atteindre ce but, nous croyons que les recommandations contenues dans ce rapport devraient être l'objet d'un suivi méticuleux. En premier lieu, on devrait nommer un officier supérieur, en service ou à la retraite, pour en assurer la mise en oeuvre. Il devrait aussi y avoir un groupe de surveillance au bureau du Chef - Réserves et Cadets et responsable devant ce dernier. Ce groupe serait chargé de vérifier l'application des politiques, de faciliter la coordination entre les éléments et les agences de dotation du personnel au QGDN et de soumettre les problèmes aux commandements appropriés. La Direction des réserves actuelle pourrait accomplir cette tâche si elle était réorganisée sur une base fonctionnelle et si son personnel était composé de commandants d'unité sortant de fonction.

Les réservistes subalternes et supérieurs seront les vrais juges des recommandations contenues dans ce rapport. Dans son ensemble, notre rapport résume les efforts de la Commission pour résoudre les problèmes et renforcer les succès dans les divers éléments des Forces canadiennes.

À la fin de notre travail, nous avons réalisé que notre mandat, même s'il était très étendu, était dans un certain sens, trop limité. Les éléments des Forces régulière et de réserve sont tellement entrelacés (sans mentionner la rapport complexe entre les Forces canadiennes et l'élément civil du Ministère de la Défense nationale) que nous avons eu, à certains moments, la sensation d'examiner une seule tranche d'un pain beaucoup plus gros et beaucoup plus coûteux. Les réservistes semblent certainement appuyer ce point de vue. Dans le contexte de la Force totale, il nous apparaît quelque peu incongru de n'examiner qu'un seul élément des Forces canadiennes, comme si les changements recommandés, à sa structure n'affecteront pas la Force régulière. De même, les changements à la Force régulière en cours auront certainement des effets sur la Réserve. Nous conseillons donc vivement au ministre de la Défense nationale de créer une commission spéciale avec un mandat très étendu pour examiner l'administration et la structure des Forces canadiennes et l'élément civil du Ministère dans son ensemble.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

RECOMMANDATIONS

CHAPITRE 3: LES ROLES PRIMORDIAUX DE LA PREMIERE RESERVE

Renfort

1 La Commission recommande qu'on demande aux unités de la Milice, sélectionnées par les commandants des secteurs, de fournir des pelotons et/ou des sections constitués, pour les incorporer dans les unités de la Force régulière allant en mission du maintien de la paix.

2 La Commission recommande de plus que, pour des opérations des Nations Unies ou autres, les officiers subalternes de la Milice, lorsque cela est possible, soient employés au commandement de troupes plutôt qu'en tant qu'officiers de liaison ou dans d'autres postes d'état-major, comme c'est fréquemment le cas.

3 La Commission recommande qu'on accorde aux réservistes, à leur retour d'un service à l'étranger, un congé de débarquement immédiat de deux semaines, comme c'est le cas actuellement, suivi de six semaines d'emploi avec solde et de vérification avec l'unité avec laquelle ils ont servi.

Assisses de la mobilisation

4 La Commission recommande qu'un plan de mobilisation nationale soit rédigé et mis en place aussitôt que possible.

5. La Commission recommande que la définition des étapes trois et quatre dans le plan de mobilisation en quatre étapes, établie dans le Livre blanc sur la Défense de 1994, soit modifiée immediatement pour refléter des rôles précis pour la Force de réserve, et particulièrement la Milice, à savoir que sa fonction principale consiste à recruter, former et fournir des unités constituées en cas de conflit majeur.

CHAPITRE 5: LA MILICE

Structure revisé

6 La Commission recommande que les districts soient éliminés et qu'ils soient remplacés par sept groupes-brigade de Milice, chacun commandé par un officier du grade de colonel.

7 La Commission recommande que les quatre quartiers généraux de secteur soient conservés et réorganisés en quartiers généraux divisionnaires et ainsi nommés.

Grandeur composition et nombres d'unités de Milice

8 Nous recommandons qu'en déterminant la viabilité relative des unités de Milice actuelles, on tienne compte des critères énumérés ci-dessous, appliqués dans un contexte d'une milice réduite à un plafond de rémunération de 14 500 et d'une structure révisée comprenant sept quartiers généraux de brigade, et considérés dans l'ordre prioritaire suivant:

(a) Les besoins opérationnels Alors qu'une unité doit être prête à remplir ses tâches des troisième et

quatrième phases de la mobilisation, elle doit aussi être prête - et avoir prouvé sa capacité de le faire - à fournir des renforts pour satisfaire aux besoins présents.

(b) Capacité de recruter et de conserver un effectif réel Au cours d'une certaine période de temps (par exemple, les cinq dernières années), l'unité doit avoir démontré son habileté à recruter et à conserver son effectif à ou près de son plafond de rémunération. D'un point de vue démogra-phique, elle doit avoir accès à une source de recrues futures ou être consentante à déménager.

(c) Capacité de mener l'entraînement individuel et collectif L'unité doit avoir démontré qu'elle peut dispenser l'entraînement efficacement et que son personnel peut bien réussir aux examens des normes d'instruction individuelle au combat et démontrer une efficacité raisonnable durant les exercices collectifs (e.g. en manoeuvre de peloton et de compagnie).

(d) Soutien de la Force régulière

L'unité doit avoir démontré sa capacité d'utiliser efficacement le soutien de la Force régulière.

(e) Rentabilité L'unité doit avoir démontrée qu'elle peut gérer son personnel et ses budgets d'opération et d'entretien efficacement.

(f) Performance historique et Honneurs de bataille Les états de service de l'unité en temps de guerre et en temps de paix devrait être considéré de façon à reconnaître le mérite.

(g) Lien avec la communauté L'unité doit, du point de vue géographique, être située à un endroit où elle peut servir de lien entre les militaires et la communauté. Elle doit aussi jouir de l'appui de la communauté.

9 La Commission recommande que la Dotation totale de l'Armée soit mise en oeuvre et que le quartier général du Commandement de la Force terrestre prenne tous les moyens appropriés pour informer les unités de façon à corriger les fausses impressions entourant ce projet.

Processus de restructuration

10 La Commission recommande le processus de restructuration suivant:

- que le CFT ordonne aux commandants de secteur de planifier la restructuration interne en suivant les lignes directrices suivantes:

(1) afin d'abaisser le plafond de rémunération actuel à un nouveau plafond de rémunération de 14 500 pour le 1er avril 1999, chacun des secteurs de la Force terrestre réduira son plafond de rémunération de 25% environ;

(2) les groupes-brigade de Milice seront organisés, en ce qui a trait au nombre des unités, avec une certaine souplesse;

(3) les unités seront restructurées conformément à la DTA et avec un minimum d'effectifs excédentaires, et devront constituer un moyen de formation efficace;

(4) les unités actuelles qui pourraient être fusionnées ou reléguées à l'Ordre de bataille supplémentaire au cours du processus de restructuration devraient, en autant que possible, se voir assigner un rôle à la quatrième phase du plan de mobilisation;

(5) le nombre de manèges sera réduit au minimum requis pour supporter la nouvelle structure de la Milice. On tiendra compte des analyses coût-bénéfice, des propriétés historiques, des possibilités de la vente des terrains et des édifices dans les cas ou cela serait avantageux, et des systèmes de transport en commun dans les grandes villes. La réduction du nombre des manèges pourrait impliquer le partage des mêmes installations par plus d'une unité ou même par différents éléments des réserves si cette solution s'avérait économiquement avantageuse;

(6) le processus de restructuration commencera au début d'avril 1996 au plus tard;

(7) les réservistes actuellement en service doivent participer activement et ouvertement à l'élaboration des plans de restructuration des secteurs. En d'autres mots, la Milice doit être impliquée dans le choix des unités qui seront retenues.

- Le quartier général du CFT analysera les propositions des secteurs et soumettra ses recommandations au Conseil des Forces armées et au Conseil de la Défense pour approbation au plus tard le 1er juillet 1996.

Allocation des fonds: le personnel des opérations et l'entretien

11 La Commission recommande qu'à chaque unité de Milice soient garantis des fonds équivalents à 4 jours d'instruction par mois afin que chacun de ses membres effectifs reçoive l'instruction requise de septembre à mai, fonds que l'unité doit consacrer entièrement et directement à l'instruction de ses membres.

12 La Commission recommande aussi que les fonds nécessaires à l'exercice du commandement, de contrôle et de l'administration de l'unité soient évalués, et que les unités reçoivent ces fonds.

13 La Commission recommande de plus qu'on accorde aux unités les fonds nécessaires à l'accomplissement des tâches qui leur sont assignées (tel que l'instruction collective).

14 La Commission recommande que les unités de la Réserve se voient déléguer une autorité et une flexibilité accrues pour gérer le budget relié aux opérations, et à l'entretien de leur unité et de leur infrastructure.

CHAPITRE 6: LA RESERVE AERIENNE

L'escadre de soutien de réserve

15 La Comm ission recommande que la création de nouvelles unités de l'Escadre de soutien de réserve soit révisée de façon à ce que les unités superflues ou excédentaires de la Milice, si elles sont situées au bon endroit ou si elles sont prêtes à déménager, puissent être considérées pour des rôles de l'ESR.

CHAPITRE 7: LA RESERVE DES COMMUNICATIONS

Transmissions de la Milice

16 La Commission recommande que le commandement et le contrôle des unités recréées de Transmissions de campagne de la Milice soient rendu au Commandement de la Force terrestre le plus tôt possible.

CHAPITRE 8: LA RESERVE SUPPLEMENTAIRE

17 La Commission recommande que ce soit une condition, lors de l'engagement dans les Forces canadiennes, que le personnel formé, les officiers et les membres du rang réguliers ou réservistes, soient enrôlés dans la Réserve supplémentaire disponible en quittant les Forces canadiennes. Étant donné la nature éphémère des qualifications militaires, après cinq ans, ou le cas échéant, à l'âge de 55 ans, les membres devraient être placés sur la liste de la Réserve supplémentaire d'attente où ils demeureraient jusqu'à l'âge de 65 ans. À moins que le gouverneur en conseil ne les mette en service actif, les membres de la Réserve supplémentaire d'attente, comme ceux de la Réserve supplémentaire disponible, n'ont aucune obligation. Un membre qui se porte volontaire pour le service est sujet aux conditions de service d'usage.

18 La Commission recommande de plus que le personnel libéré honorablement des Forces canadiennes conserve leur uniforme.

CHAPITRE 9: LES CANADIAN RANGERS ET LE CADRE DES INSTRUCTEURS DE CADETS

Les Canadian Rangers

19 La Commission recommande que le programme des Canadian Rangers continue et soit amélioré.

20 La Commission recommande que le programme Bold Eagle continue pour deux autres années et qu'une décision soit alors prise quant à sa continuation. Si le programme Bold Eagle est supprimé, la Commission recommande que le programme des Canadian Rangers (sans que son concept d'opérations et ses conditions de service ne soient modifiés) soit élargi pour absorber le projet Bold Eagle.

Le Cadre des instructeurs de cadets

La structure et les rôles

21 La Commission recommande que le Cadre des instructeurs de cadets demeure un sous-élément de la Force de réserve et que l'on envisage sérieusement la possibilité d'élargir le CIC en y ajoutant une composante de membres du rang.

22 La Commission recommande que la croissance modérée au soutien financier, indiquée dans le Livre blanc sur la Défense de 1994, demeure la politique du Ministère.

23 La Commission recommande qu'on passe en revue la question de commandement et de contrôle affectant le programme des cadets.

CHAPITRE 10: ADMINISTRATION DES RESERVES

Le recrutement

24 La Commission recommande d'envisager l'enrôlement conditionnel avant de compléter les vérifications de fiabilité. La Commission recommande également de mettre en oeuvre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour moderniser et pour accélérer le processus d'enrôlement dans les Forces canadiennes, lequel devrait être complétée en un mois.

25 La Commission recommande que la Force régulière tente en premier lieu de remplir ses besoins en spécialistes en considérant la disponibilité de tels individus chez la Force de réserve, et n'engage des civils à contrat seulement lorsqu'il est déterminé que les personnes qualifiées n'y sont pas disponibles.

26 La Commission recommande que des mesures nécessaires soient prises pour aider les unités de la Réserve à recruter les spécialistes requis de temps à autre et pour maximiser l'harmonisation des compétences civiles et militaires.

Le fardeau administratif

27 La Commission recommande que l'Opération <<Red Tape>> soit élargie à la Première réserve.

La formation et l'équipement

28 La Commission recommande que les cours d'instruction soient, dans la mesure du possible, accessibles aux réservistes et divisés en tranches de deux à trois semaines au maximum.

29 La Commission recommande que les réservistes et les réguliers servent dans les unités et les formations de l'un et de l'autre; que les officiers réguliers servent avec les réserves pendant leur carrière; et que les collèges d'état-major offrent des places aux réservistes ainsi qu'un programme approprié d'études relatives à la Réserve et à la mobilisation.

30 La Commission recommande que l'équipement nécessaire à l'instruction soit identifié et groupé de façon à ce que les unités y aient accès régulièrement.

L'attrition

31 La Commission recommande que le Ministère de la Défense nationale établisse un programme d'essai sur les primes d'engagement pour une durée de trois ans. On devrait surveiller attentivement l'effet de ces primes sur le recrutement et les taux d'attrition.

CHAPITRE 11: LIBERTE DE MOUVEMENT ENTRE LES ELEMENTS DE LA REGULIERE ET DE LA RESERVE

32 La Commission recommande que les barrières administratives qui séparent les Forces régulière et de Réserve soient éliminées de faç on à permettre le service continu et ininterrompu entre les éléments réguliers et de réserve des Forces cana diennes.

CHAPITRE 12: LES CONDITIONS ET LES CLASSES DE SERVICE

L'obligation de servir

33 La Commission recommande que, lors du recrutement, un réserviste soit contraint de signer un contrat énonçant clairement ses obligations d'instruction et autres, et l'effet sur sa solde s'il ne remplit pas ses obligations, en stipulant l'engagement correspondant des Forces canadiennes de garantir un nombre minimum de jours d'instruction.

La rémunération et les avantages sociaux

34 La Commission recommande que, toutes autres choses étant égales, les réservistes devraient recevoir des avantages sociaux semblables équivalents à ceux accordés aux réguliers.

35 La Commission recommande que le Ministère de la Défense nationale prenne des mesures immédiates pour établir une solde de réserviste à un minimum de 85 pour cent de l'échelle salariale de la Régulière pour chaque grade.

36 La Commission recommande que les réservistes en service classe <<C>> au Canada ne devraient pas servir dans des grades ou à des taux de solde inférieurs à leur grade de la Force de réserve lorsqu'ils comblent un poste approprié à ce grade.

L'augmentation de l'engagement des diplômés du PIR O

37 La Commission recommande que les diplômés du PIR O devrait servir avec la Première réserve pendant cinq ans dans les 10 premières années suivant leur graduation. Le cas échéant, tous les coûts réels de l'enseignement reçu devraient être traités comme un prêt remboursable.

CHAPITRE 13: LE SYSTEME DE SOLDE DE LA RESERVE

38 La Commission recommande qu'un système de solde révisé soit mis en oeuvre immédiatement et que, le cas échéant, tous les frais additionnels requis pour le faire ne parviennent pas du budget de la Réserve.

39 La Commission recommande que le système de solde révisé opère en parallèle jusqu'à ce que l'on prouve que le PIIR fonctionne de façon satisfaisante.

40 La Commission recommande que le QGDN considère l'intégration complète des systèmes du personnel et de la solde des Forces régulière et de réserve.

CHAPITRE 14: LA LEGISLATION SUR LA PROTECTION DE L'EMPLOI

41 La Commission recommande que soit rédigée une loi sur la protection de l'emploi et qu'elle soit déposée au Parlement aussitôt que possible. Le projet de loi devrait comprendre, au minimum, l'obligation de fournir un congé additionnel (avec ou sans solde) pour l'instruction des réserves. Cette loi devrait aussi inclure l'obligation d'un employeur de satisfaire, si c'est raisonnablement possible, la demande d'un réserviste pour un congé à plus long terme (sans solde) pour fins de participation aux opérations des Forces canadiennes.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

Annexe A

ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION SPECIALE CHARGEE D'EXAMINER LA RESTRUCTURATION DE LA RESERVE

CONTEXTE

Les changements survenus sur la scène stratégique mondiale ont obligé le Canada à modifier sa posture de défense. Tandis que le récent Livre blanc sur la défense jetait les fondements d'un grand nombre des mesures qui devront être prises, les détails et les ré visions de programmes découleront du budget de 1995 et d'autres documents ministériels. L'un des problèmes les plus pressants soulevés dans le Livre blanc porte sur la nécessitéde restructurer les forces de réserve du Canada, en particulier la Milice, afin qu'elles soient davantage en mesure de satisfaire aux exigences du nouveau contexte stratégique international. Le Livre blanc précise ce qui suit :

la nécessité de veiller à ce qu'une plus grande part des ressources allouées serventà accroître la disponibilité et les moyens opérationnels de la Réserve;

la nécessité d'envisager d'assigner à la Réserve un plus grand nombre des rôles del'arrière;

la nécessité de préserver les traditions des forces de réserve et leurs liens avec la collectivité et l'histoire, qui font d'elles un pont si important entre les Forces canadiennes et la population.

En outre, les études menées par le vérificateur général et d'autres études ont révélé qu'il existe des lacunes dans l'organisation et la gestion de la Réserve et que, de l'avis de nombreuses personnes, le ministère de la Défense nationale ne parvient pas à optimiser les ressources affectées à la Première réserve et à la Réserve supplémentaire. Compte tenu de la difficile situation financière de l'État, il est indispensable d'éliminer les pratiques non rentables et, comme dans le cas des autres dépenses de défense, de soumettre le financement de la Réserve à un examen attentif pour s'assurer qu'il demeure utile et pertinent.

Cela ne veut pas dire que la Réserve ne contribue pas à l'efficacité opérationnelle des FC. Beaucoup d'améliorations ont été réalisées au niveau de la gestion depuis le dépôt du rapport du vérificateur général, et d'autres mesures d'efficience sont prises. Les nombreux réservistes qui servent à l'étranger se révèlent d'excellents militaires. Néanmoins, l'ampleur des changements apportés à la politique de défense et à l'affectation des ressources exige que tous les éléments des FC, dont la Réserve, fassent l'objet d'un examen approfondi.

Pour garantir la tenue d'une vaste étude sur l'avenir de la Réserve, le ministre de la Défense nationale a récemment annoncé la décision de mettre sur pied une commission spéciale sur la Réserve. Cette commission, qui sera présidée par un civil et à laquelle s'appliquent les présentes attributions, est chargée d'élaborer les options gouvernementales visant à adapter la structure et l'emploi de la Première réserve et de la Réserve supplémentaire au nouveau contexte, et à présenter des recommandations au Ministre. Avant de prendre une décision, ce dernier soumettra le rapport à la Chambre des communes par l'entremise du Comité permanent de la Défense nationale et des Affaires des anciens combattants. Les recommandations portant sur l'amélioration du programme des cadets et des Canadian Rangers ne font pas partie du mandat de la Commission, mais celle-ci peut formuler des commentaires à ce propos si elle

le juge opportun.

POLITIQUE DE MOBILISATION

Dans le Livre blanc, le gouvernement a annoncé son intention de mettre en place un nouveau schéma comportant quatre seuils; les plans de mobilisation permettront ainsi d'assurer une transition progressive et méthodique des opérations en tempsde paix aux opérations d'intervention pouvant nécessiter divers degrés de mobilisation, y compris la mobilisation générale. Les plans actuels sont révisés conformément au nouveau concept, et la structure et les tâches de la Réserve devront être modifiées en conséquence. Voici les quatre seuils du schéma envisagé dans la nouvelle politique :

- **Constitution de la force**. Le premier seuil de la réaction à une crise ou une situation d'urgence aura pour but la <<constitution de la force>>, c'est-à-dire l'ensemble des mesures nécessaires pour préparer les éléments des Forces canadiennes à entreprendre de nouvelles tâches opérationnelles et à en assurer le soutien. Ces fonctions seront assumées dans les limites des ressources actuelles des Forces canadiennes et comprendront la formationet la préparation de réservistes volontaires devant renforcer la Force régulière.
- **Amélioration de la force**. Le deuxième seuil, soit l'<<amélioration de la force>>, aurapour but d'accroître les capacités opérationnelles des forces existantes en y affectant d'autres ressources. On y passera sans modifier de façon permanente ni la structure ni les rôles des Forces canadiennes, encore que la création d'unités temporaires ou d'éléments spécialisés puisse se révéler nécessaire. Il s'agirait en gros du seuil de mobilisation atteint pendant la guerre du Golfe, en 1990, et dans le cadre des opérations actuelles de maintien de la paix.
- **Expansion de la force**. Le troisième seuil, celui de l'<< expansion de la force>>, aura pour but d'augmenter l'effectif des Forces canadiennes, voire certains éléments du ministère de la Défense nationale, en cas de crise ou d'urgence majeure. À ce stade, il faudra probablement apporter des changements permanents aux rôles, aux structures et aux missions des Forces canadiennes, si ce n'est former de nouvelles unités, améliorer les installations et acquérir du matériel supplémentaire. C'est à ce niveau de mobilisation que tous les éléments des Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale ont subi des changementsde structure et de rôle, entre 1950 et 1952, quand le Canada a mis des forces armées àla disposition de la force multinationale des Nations Unies en Corée et de l'OTAN,qui venait de se former en Europe.
- **Mobilisation nationale**. Enfin, même si une guerre mondiale est fort peu probable pour l'instant, il est prudent de disposer de plans <<qui ne coûtent rien>>, en vue d'une mobilisation nationale totale. L'effet de ce quatrième seuil pourrait se faire sentir dans toute la société canadienne; on n'y passerait que sur proclamation d'un état de guerre par legouverneur en conseil, en vertu de la Loi sur les mesures d'urgence.

VERS UNE NOUVELLE STRUCTURE DE LA RESERVE

L'examen et la restructuration de la Réserve visent d'abord et avant tout à maximiser l'efficacité opérationnelle et la rentabilité. Les rôles, missions, tâches et structuresde la Première réserve et de la Réserve supplémentaire doivent être révisés de façon à compléter la structure, les missions et les tâches des éléments de la Force régulière, tout en conservant des liens avec la collectivité. Les lignes de conduite générales sont les suivantes en ce qui a trait à la restructuration :

- Les réservistes sont essentiellement des militaires à temps partiel.
- La Première réserve et la Réserve supplémentaire doivent être structurées de manière à contribuer davantage aux engagements opérationnels actuels. Comme les divers éléments de la Première réserve

appuient différentes missions de la Force régulière, il faudra peut-être adopter différentes méthodes d'organisation et de gestion.

- La structure de la Première réserve et de la Réserve supplémentaire doit être entièrement compatible avec le nouveau concept de mobilisation. Toutefois, les ressources étant limité es, toute capacité excédant celle requise aux fins de l'<<expansion de la force>>* devra être obtenue à peu de frais.
- L'examen doit permettre de trouver des moyens de diminuer les <<frais généraux>> de la Première réserve en ce qui concerne le commandement, le contrôle, l'administration et le soutien. Il faut rationaliser les éléments de commandement et de contrôle et revoir les ratios officiers/MR dans le but de réduire les éléments de commandement et de contrôle en fonction des besoins opérationnels et administratifs.
- La nouvelle structure de la Réserve doit être compatible avec le concept de la Force totale.
- Il faut envisager d'assigner à la Première réserve certains rôles de l'arrière qui incombent à la Force régulière, par exemple dans les services médicaux et logistiques, les communications, les services d'information et le transport, lorsqu'une telle option est valable sur les plans opérationnel et économique.
- Il faut chercher à améliorer l'efficacité et l'efficience dans tous les aspects des opérations et de la structure de la Première réserve, notamment grâce à la rationalisation de l'infrastructure, au regroupement d'unités et à l'élimination d'éléments ou de sous-éléments superflus.
- Comme l'indique le Livre blanc, l'effectif de 23 000 membres de la Première réserve constitue le maximum (plafond) qui sera financé dans l'immédiat. La nouvelle structure doit faire en sorte que la majorité des fonds disponibles de la Réserve servent à engager le nombre maximum de réservistes, en fonction des besoins opérationnels et des possibilités de formation et d'emploi qui s'offrent au personnel de la Réserve.
- Bien que les options de restructuration doivent tenir compte des traditions des unités, du patrimoine, des facteurs socio-économiques et des circonstances régionales, les besoins opérationnels des FC seront les critères prépondérants : efficacité et efficience des unités, répartition démographique des réservistes, infrastructure disponible et emplacement des bases et unités de la Force régulière.
- Il faut envisager la possibilité de créer différents niveaux de <<disponibilité opérationnelle>> pour les divers éléments de la Réserve.

MANDAT DE LA COMMISSION

La Commission procédera à un examen et formulera des recommandations concernant le rôle, la structure et l'emploi des forces de réserve des Forces canadiennes, ainsi que les options visant à restructurer ces forces, particulièrement la Première réserve et la Réserve supplémentaire, dans le but d'optimiser leur efficacité opérationnelle et leur rentabilité, et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les sujets suivants :

- les rôles, missions, tâches et structure qui conviennent le mieux à chaque élément dela Première réserve et de la Réserve supplémentaire, en fonction du nouveau concept de mobilisation;
- les mesures de commandement et de contrôle permettant d'assurer une utilisationefficace et efficiente des maigres ressources de la Réserve;
- le niveau de formation dont chacune des composantes de la Première réserve a besoin pour optimiser son efficacité et son efficience;
- la façon dont les éléments de la Première réserve peuvent contribuer plus efficacement aux engagements du Canada en matière de défense, et appuyer d'autres ministères et organismes gouvernementaux;
- les fonctions spécialisées, s'il y a lieu, qui pourraient être remplies efficacement pardes éléments de la Première réserve;
- les options offertes au gouvernement quant à l'organisation et à la direction de la Première réserve et

de la Réserve supplémentaire;
- les moyens permettant d'accroître la souplesse et la productivité de la Première réserve et de la Réserve supplémentaire;
- les méthodes visant à réduire les frais généraux liés à la structure et au programmede la Première réserve;
- les changements à apporter aux règlements, aux ordonnances, aux procédures ou aux méthodes administratives pour mettre en place la structure recommand ée à l'égard dela Première réserve.

Bien que son mandat ne vise pas le programme des cadets des Forces canadiennes et les Canadian Rangers, la Commission peut formuler des commentaires sur ces sujets si elle le juge opportun.

PROCESSUS

La Commission entreprendra ses travaux en avril 1995 et présentera son rapport final au Ministre de la Défense nationale d'ici le 30 octobre 1995. Le Ministre soumettra le rapport de la Commission au Comité permanent de la Défense nationale et des Affaires des anciens combattants (CPDNAC) au début de 1996. Après examen des recommandations de la Commission et du rapport du CPDNAC, le Ministre mettra en oeuvre une nouvelle structure de la Réserve dès avril 1996.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

Annexe B

ANNEXE B

Minister of National Defence / Ministre de la Défense nationale

Ottawa, Canada K1A 0K2

ARRÊTÉ

1. Je, David M. Collenette, ministre de la Défense nationale, par la présente, crée un comité d'examen externe qui sera désigné sous le nom de Commission spéciale sur la restructuration de la Réserve et nomme les personnes suivantes :

   a. le très honorable Brian Dickson, CP, CC, CD, président;

   b. le lieutenant-général Charles H. Belzile, CMM, CD (retraité), membre;

   c. le Dr. Jack L. Granatstein, MSRC membre.

2. Les attributions de la Commission spéciale figurent à l'annexe A du présent arrêté.

3. La Commission spéciale est autorisée à :

   a. siéger au Canada aux dates, heures et lieux qu'elle fixe;

   b. adopter les procédures et les méthodes qu'elle juge appropriées pour l'exécution de son mandat;

   c. avoir accès, dans les limites autorisées par la loi, au personnel de la Réserve et aux informations concernant la Réserve au ministère de la Défense nationale et dans les Forces canadiennes;

   d. être dotée, à partir des ressources du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes, de locaux adéquats et des services de secrétariat dont elle a besoin pour faire son travail;

   e. avoir à sa disposition les conseillers et autres spécialistes qu'elle juge indispensables pour l'aider dans son enquête, ou les engager aux taux de rémunération et de remboursement approuvés par le Conseil du Trésor.

1/2

Canada

4. La Commission spéciale est tenue de :

   a. présenter un rapport dans les deux langues officielles au ministre de la Défense nationale avant le 30 octobre 1995;

   b. remettre ses dossiers et ses documents de travail aux autorités concernées des Archives nationales du Canada dès que possible après la présentation du rapport.

Ottawa (Ontario), le 5ième jour d ' avril 1995.

L'honorable David M. Collenette
Ministre de la Défense nationale

2/2

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

ANNEXE C

La Commission et le Personnel de la Commission

Président
Le très honorable Brian Dickson, CP, CC, CD

Commissaires
Lieutenant-général Charles H. Belzile, CMM, CD, (retraité)
Professeur Jack L. Granatstein, MSRC

Conseillers des Forces canadiennes
Major-général T.F. de Faye, CMM, SBStJ, CD, chef - Développement des Forces
Major-général E.W. Linden, CD, chef - Réserves et cadets

Conseiller légal
Me Guy Pratte

Personnel de la Commission y compris le personnel temporaire

Chef d'état-major	Lieutenant-colonel J. Bérubé, CD	Force régulière - Terre
Sous-Chef d'état-major	Major W.R. Gemmell, CD	Force régulière - Terre
Aide de camp	Lieutenant (Marine) J.A. Bell,	Réserve navale (avril-juin)
Officiers d'information publique	Lieutenant L. Gaudet	Force régulière (mai)
	Lieutenant (Marine) J.G.E.J. Fauteux, CD	Force régulière (juin-octobre)
Adjointe d'administration	Deborah Melanson	
Secrétaire	Claire Sigman	
Officiers d'audience	Capitaine J.R. Forgrave, CD	Milice
	Capitaine L. Lévesque	Réserve aérienne (mai-août)
Analystes	Major I.G. McIntyre, MMM, CD	Force régulière - Air (juillet-octobre)
	Capitaine de corvette E. Marshall, CD	Réserve navale (juillet-août)
	Lieutenant (Marine) D. MacArthur, CD	Réserve navale
	Capitaine C.R. Ouimet	Milice
	Capitaine T. St-Denis, CD	Milice (mai-octobre)
Commis-chef	Sergent F. Fontaine, CD	Force régulière - Air
Commis d' administration	Maître de 2e classe N. Martel	Réserve navale

	Matelot-chef B. Southern	Réserve navale (avril-mai, septembre-octobre)
	Matelot 1er classe B. Bicknell	Réserve navale (juin-septembre)
Commis comptable	Caporal-chef P. Hanson	Réserve aérienne (avril-mai)
	Caporal J.L.P.D. Vézina, CD	Force régulière - Terre (septembre-octobre)
Chauffeur	Caporal B. Sénécal, CD	Réserve aérienne
Éditeur	Shipton, McDougall Maude Associates	
Traducteurs	R. (Louie) Fournier, CD	
	Jean-Claude Allard, CD	

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

ANNEXE D

Exposés techniques

Là où le sujet de l'exposé n'est pas évident d'après le titre du présentateur, le sujet a été inclus entre parenthèses sans majuscule.

J.L. Adams, CMM, CD, P. Ing, sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement)

Lieutenant-général P.G. Addy, CMM, CD, sous-ministre adjoint (Personnel)

Major-général C.J. Addy, OMM, CD, commandant, Secteur de l'ouest de la Force terrestre (la formation et la structure)

Major M.E. Arnett, CD, officier d'état-major - Comptes et finances 5, Quartier-général du Commandement aérien

Brigadier-général E.B. Beno, OMM, CD, directeur-général - Utilisation des effectifs (la structure et le budget)

Major-général J.L.M. Bourgeois, CMM, CD (retraité), président national de l'Association de la Réserve aérienne (l'équipement, la formation et la structure)

Brigadier-général, P.G. Boutet, CD, juge-avocat général (la législation)

K.J. Calder, Ph.D., sous-ministre adjoint (Politiques et communications)

Lieutenant-général G.S. Clements, CMM, CD, commandant, Commandement aérien (la structure des Forces, la dotation, la réglementation, les politiques et la législation)

Major L.D. Cook CD, Directeur - Opérations et formation (Services d'information) 4-2, QGDN

Brigadier-général J.S. Cox, OMM, CD, directeur-général - Développement (Force terrestre)

Brigadier-général B.M. Curley, CD, conseiller principal - Réserve des communications (les rôles, les tâches, la structure et la formation)

Lieutenant-colonel J.A. Davidson, CD, J3 Plans Coord, QGDN

Général A.J.G.D. de Chastelain, CMM, OC, CD, chef d'état-major de la Défense (les conditions du service)

Major-général T.F. de Faye, CMM, SBStJ, CD, chef - Développement des Forces, QGDN (la structure des Forces et la dotation)

Major-général A.M. DeQuetteville, CMM, CD, Equipe de la ré-ingénierie de la gestion du commandement et du contrôle, QGDN (l'administration)

W.B. de Schneider, directeur - Rémunération et avantages sociaux (Administration), QGDN (la rémunération et les avantages sociaux)

Brigadier-général P.L. De Smedt, CD, (retraité), président national - Association de la Force aérienne du Canada

Colonel D.C. Dunlop, OMM, CD, directeur - Budget, QGDN (le budget et les coûts)

Colonel A.F. Fenske, CD, juge-avocat général adjoint, QGDN (les conditions du service)

Capitaine (Marine) J.Y. Forcier, CD, commandant adjoint - Réserve navale

Capitaine de frégate R.K. Gellner, CD, directeur - Instruction individuelle, QGDN (la formation)

Major N.A. Kaduck, CD, G3 Opérations/Plans 3, Quartier général du Commandement de la Force terrestre (les opérations, le commandement et le contrôle)

Contre-amiral B.M. Keeler, CD, sous-ministre adjoint associé (Finance et services du Ministère)

Major L.U. Lafaut, MMM, CD, Direction - Recrutement et sélection 4, QGDN

Major-général J.G. Leech, CMM, CD, sous-ministre adjoint (Services d'information de la Défense)

Major-général E.W. Linden, CD, chef - Réserves et cadets, QGDN (la force totale)

Lieutenant-colonel D.A. Lock, CD, directeur - Politique en matière de personnel et conditions de service, QGDN (les conditions de service)

Major-général J.A. MacInnis, CMM, CD, commandant, Secteur de l'Atlantique de la Force terrestre (la formation, le commandement et le contrôle)

Lieutenant-colonel J.K. Mahaney, CD, directeur - Politique et développement (Solde)

A. Maia, Directeur - Politique officielle - Formation en politique, QGDN

Vice-amiral L.G. Mason, CMM, CD, commandant, Commandement maritime

Major R.M. McAlpine, OMM, CD, commandant, centre de soutien d'Instruction de la Milice - Meaford

J.D. McLure, sous-ministre adjoint intérimaire

Major L.M. Mosher, CD, Recrutement des Forces canadienne, Système de l'éducation et de l'instruction

Major M.R. Mosher, CD, Directeur - Recrutement et sélection 2, QGDN (le recrutement, la retention, les rôles et les tâches)

Vice-amiral L.E. Murray, CMM, CD, commandant, Commandement maritime (le budget et la structure)

Commodore J.C. Michaud, CD, commandant, Réserve navale

Brigadier-général J.K. Oakley, CD, chef d'état-major (Réserves), Quartier général du Commandement aérien.

Lieutenant-général P.J. O'Donnell, CMM, CD, vice-chef d'état-major de la Défense (la structure, le budget et les coûts)

Colonel K. Quinn, CD, sous-chef d'état-major - Opérations, Secteur de l'ouest de la Force terrestre

Lieutenant-général G.M. Reay, CMM, MBE, CD, commandant, Commandement de la Force terrestre (la structure, le budget et les coûts)

Major A. Rigby, CD, directeur - Planification des effectifs 2-7-3, QGDN (le budget et les coûts)

Lieutenant-colonel D. Rivard, CD, directeur - Recrutement et sélection, QGDN

W.D. Roberts, directeur - Régime d'assurance revenu militaire, QGDN

Major G. Stark, CD, J3 Plans Coord 4, QGDN (les opérations, l'efficacité et la législation)

Major-général B.E. Stephenson, CD, commandant, Secteur du Centre de la Force terrestre (le budget, la structure et la formation)

Capitaine de frégate B.A. Stoddard, OMM, CD, sous-chef d'état-major (Finances), Quartier général du Commandement maritime

Major-général M. Terreau, CMM, CD, chef - Service d'examen, QGDN (la force totale et les coûts)

E. Thornhill, CD, Direction - Remunération et avantages sociaux (Administration), QGDN (la rémunération, la solde et les avantages sociaux)

C. Trimm, coordonnatrice, Direction générale - Coordination des politiques

Lieutenant-colonel J.E. VanTassel, CD, contrôleur intérimaire, Quartier général de la Force terrestre

Brigadier-général C. Walker, CD, commandant adjoint, Secteur de l'ouest de la Force terrestre (la structure, les rôles, les tâches et l'administration)

Capitaine de frégate B.M. Weadon, CD, Directeur - Service d'établissement des coûts 5-2, QGDN

Lieutenant-colonel M.P. Zuwerkalow, CD, commandant, The Royal Cnadian Regiment Battle School - Meaford

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

ANNEXE E

Témoins

HALIFAX, le 29 mai 1995

Brigadier-général E.A.C. Amy, DSO, OBE, MC, CD, The Halifax Rifles Armoury Association

Lieutenant-colonel J.R.J. Comeau, CD

Contre-amiral F.W Crickard, CD, vice-président, l'Association des officiers de la Marine canadienne

Major G.K. Foster, CD, The Halifax Rifles Armoury Association

M. Nash Kelly

Lieutenant-colonel D. MacLeod, CD, officier supérieur d'état-major - Réserves, Quartier général du Groupe aérien maritime

Lieutenant-colonel P. Voynovich, CD, commandant, 35e Compagnie médicale (Sydney)

Colonel R.B. Wark, CD, commandant, District de Nouvelle-Ecosse

G. Withall, chercheur associé, Division des affaires maritimes de l'Association des officiers de la Marine canadienne

SAINT JOHN, le 31 mai 1995

D. Chase, maire suppléant, Ville de Saint John

Lieutenant-colonel G.A. Gallop, CD, commandant, 3e Régiment d'artillerie de campagne, RCA

Lieutenant-colonel M.I. Graves, CD, commandant, 31e Bataillon des services (Saint John)

Lieutenant-colonel I.A. Kennedy, CD, ex-commandant, The Princess of Wales' Own Regiment

Lieutenant-colonel A.R.W. Lockhart, CD, vice-président (Canada) Confédération interalliée des officiers de réserve

Colonel honoraire R.E. Logan, The Royal New Brunswick Regiment (Carleton & York)

Madame le maire S.A. McAlary, Ville de Saint John

Lieutenant-colonel honoraire E.N. McKelvey, OC, CD, CR, 3e Régiment d'artillerie de campagne, RCA

Capitaine (Marine) W.F. O'Connell, CD, président, l'Association de Défense maritime du Canada

Lieutenant-colonel R.E. Pollock, CD, commandant, 1er Bataillon, The Royal New Brunswick Regiment (Carleton & York)

Colonel honoraire J.H. Turnbull, OMM, CStJ, CD, 3e Régiment d'artillerie de campagne, RCA

CHARLOTTETOWN, le 1er juin 1995

Caporal-chef G.J. Craig, The Prince Edward Island Regiment (RCAC)

Colonel E.W.D. Goodwin, CD, commandant, District du Nouveau-Brunswick et l'Ile-du- Prince-Edouard

Capitaine T.N. Jain, The Prince Edward Island Regiment (RCAC)

Lieutenant-colonel R.R. MacArthur, CD, commandant, 721e Régiment des communications (Charlottetown)

Colonel J.D. Murray, CD (retraité), lieutenant-colonel honoraire, 32e Bataillon des services (Moncton)

Brigadier-général J.E. Ready, CD (retraité)

Colonel J. Spears, CD, sous-chef d'état-major - Opérations, Secteur de l'Atlantique de la Force terrestre

Lieutenant-colonel C.D. Thomas, CD, commandant, The Prince Edward Island Regiment (RCAC)

OTTAWA, le 9 juin 1995

Major-général S. Golding, RFD, adjoint au chef d'état-major général - Réserves - Armée, la Force de défense de l'Australie

Major-général D.R. Luttrell, adjoint au chef de la Force de défense - Réserves, la Force de défense de l'Australie

WINNIPEG, le 12 juin 1995

M. Burt, The Queen's Own Cameron Highlanders of Canada

Colonel honoraire G. Cook, The Lake Superior Scottish Regiment

Colonel J. Jeffries, CD, commandant, District du Manitoba-Lakehead

Brigadier-général J. Law, CD, The Queen's Own Cameron Highlanders of Canada

Lieutenant-colonel honoraire K.W. Langridge, l'Institut des services-unis, Manitoba

Colonel honoraire G. Ludlow, The Queen's Own Cameron Highlanders of Canada

Lieutenant-colonel C.V. MacIntyre, CD, commandant, 402e Escadron

Le Très Honorable J. MacKay, ex-lieutenant-gouverneur du Manitoba

Major R. Maier, CD, 402e Escadron

G. Mann, président, l'Association des vétérans aborigènes

L.H. Reynolds, Commissaire à la Protection, parcs et culture, Ville de Winnipeg

M. Swan, coordonnateur, Bold Eagle

Lieutenant-colonel D. Tabbernor, CD, commandant désigné, District du Manitoba-Lakehead

Capitaine H. Verwey, 402e Escadron

REGINA, le 13 juin 1995

Colonel honoraire C. Ashfield, CD, 10e Régiment d'artillerie de campagne, RCA

Lieutenant-commander W.T. Bowes, CD, commandant, NCSM QUEEN

Commander J.O. Burgess, CD, l'Association des officiers de la Marine canadienne

Lieutenant-colonel R.V. Cade, CD, l'Institut royal des services-unis, Régina

Colonel R.W. Chisholm, CD, commandant, District de Saskatchewan

Major D. Green, CD, l'Institut royal des services-unis, Régina

Brigadier-général O.J. Keehr, CStJ, ED, CD (retraité), The Royal Regina Rifles

P. Megaw, Conseil pour la paix de Régina

Lieutenant-colonel J. O'Kane, l'Institut royal des services-unis, Régina

Caporal C.J. Short, Détachement de la 16e Compagnie médicale (Saskatoon)

Brigadier-général C. Walker, CD, commandant adjoint, Secteur de l'Ouest de la Force terrestre

EDMONTON, le 14 juin 1995

Caporal T.A. Andrews (ex-policier militaire)

Lieutenant-colonel W.J.G. Bewick, CD, The Loyal Edmonton Regiment (4e Batallion, Princess Patricia's Canadian Light Infantry)

J.W. de Bruijn, l'Institut des services-unis, Edmonton

Capitaine honoraire (Marine) L.D. Hyndman, OC, CR (retraité)

Major D. Lamb, CD

Capitaine de frégate D.B. Logan, CD, vice-président, l'Association des officiers de la Marine canadienne, succursale Edmonton

M. McConnell, l'Institut des services-unis, Edmonton

Major P. McNaulay, CD, G3 Opérations et entraînement, Quartier général du Secteur de l'ouest de la Force terrestre

Capitaine (Marine) G.E. Power, CD

L. Rossetto, l'Institut des services-unis, Edmonton

CALGARY, le 15 juin 1995

D. Bronconnier, conseiller municipal de la ville de Calgary

Caporal-chef K.N. Carter, CD, 14e Bataillon des services (Calgary)

Lieutenant-colonel honoraire R. Gibson, 15e Compagnie médicale (Edmonton)

Major W.J. Gray, CD, la Fédération des Instituts militaires des services-unis du Canada

Colonel P. Hughes, CD, Alberta Militia Society

J.D. Kovacs

R.R. McDaniel

Major D.E. McKenzie, CD, la Fédération des Instituts militaires des services-unis du Canada

Colonel R.S. Millar, OMM, CD, commandant, District d'Alberta

Lieutenant-colonel J.L. Moffat, OMM, CD (retraité)

W. Van der Schee

VANCOUVER, le 17 juin 1995

Lieutenant-colonel R. Bell-Irving, CD, commandant, The Seaforth Highlanders of Canada

Major M.A. Casey, CD

Lieutenant-colonel W.A. Dow, CD, 6e Escadron de génie de campagne et l'Association des officiers honoraires de la Colombie-Britannique

Colonel honoraire D.I. Fairweather, CD, The Seaforth Highlanders of Canada

Lieutenant-colonel honoraire l'Honorable J.A. Fraser, CP, CR, The Seaforth Highlanders of Canada

Monsieur le maire G. Halsey-Brandt, Ville de Richmond

Colonel R.G. Johnson, CD, commandant, District de la Colombie-Britannique

Lieutenant-colonel W.T. Lane, CD, l'Association des officiers honoraires de la Colombie-Britannique

Lieutenant-colonel W. Turner, CD, commandant, 3e Bataillon, Princess Patricia's Canadian Light Infantry

Colonel G.M. Urquhart, CD (retraité)

VANCOUVER, le 19 juin 1995

Colonel A.C. Cameron, CD (retraité), <<Gang of 2 + 5>>

Capitaine S. Cselenyi, The Royal Westminster Regiment

Lieutenant-colonel A.S. French, CD, commandant, 12e Compagnie médicale (Vancouver)

Lieutenant-colonel K. Frier, CD (retraité), l'Institut royal des services-unis, Vancouver

Lieutenant-colonel honoraire A.V. Grasset, 12e Compagnie médicale (Vancouver)

A.F. Joplin, OStJ, l'Association des officiers de la Force aérienne

Lieutenant-colonel R.A. Lee, CD, commandant, The Royal Westminster Regiment

Brigadier-général S.T. McDonald, CD (retraité)

Sous-lieutenant G.T. McNabb, The Royal Westminster Regiment

Lieutenant-colonel C.C.I. Merritt, VC, ED (retraité), <<Gang of 2 + 5>>

Major-général R.L. Mortimer, CD (retraité), l'Association des officiers de la Force aérienne

Capitaine honoraire (Marine) P.C. Newman, CC, CD

Brigadier-général T.H.M. Silva, CD, l'Institut royal des services-unis, Vancouver

J.E. Vernon, CD, l'Association des officiers de la Force aérienne

VICTORIA, le 20 juin 1995

Capitaine de frégate J.J. Bennett, CD, commandant, NCSM MALAHAT

Brigadier-général D.R. Coell, CD, colonel honoraire, The Canadian Scottish Regiment (Princess Mary's)

Lieutenant-colonel G.D. Corry, CD, The Canadian Scottish Regiment (Princess Mary's)

Lieutenant-colonel J. Harris, CD (retraité), Force de soutien général

M.E.H. Heppell, chef des pompiers, Service des incendies de la ville de Victoria

Lieutenant-colonel L. Johnson, CD (retraité), membre (Colombie-Britannique) du Conseil de l'Infanterie canadienne

Brigadier-général C. de L. Kirby, CD (retraité)

Major A.J. Lavoie, CD, G3 Force de soutien général du Pacifique

Capitaine (Marine) McRae, CD

J. MacMillan-Murphy, CD, président, l'Association canadienne des vétérans pour le maintien de la paix

Caporal T. Middleton, The Canadian Scottish Regiment (Princess Mary's)

Lieutenant-colonel A. Scott, CD, président de l'Association médicale de la Défense

Lieutenant-colonel T. Swan, CD

Capitaine (Marine) P. Yans, CD (retraité), l'Institut royal des services-unis, l'Ile-de-Vancouver

OTTAWA, le 22 juin 1995

Colonel G. Addy, CD, ex-colonel honoraire, Le Régiment de Hull (RCAC)

Colonel S.E. Blakeley, CD, le Congrès des associations de la Défense

Lieutenant-colonel K.D. Bridgen, CD, commandant, The Cameron Highlanders of Ottawa

C. Brown, l'Association des réservistes du Canada

M.E. Butler, ex-officier du Conseil privé

Sergent K.D. Clapham, The Cameron Highlanders of Ottawa

N. Clegg

Colonel honoraire G. De Merlis, CD, Le Régiment de Hull (RCAC)

S. Dromisky, député fédéral de Thunder Bay-Atikokan

D. Gladstone

Colonel honoraire K. Gillespie, The Cameron Highlanders of Ottawa

Sergent Gobeil, The Princess of Wales' Own Regiment

Caporal-chef M.D. Gray, The Cameron Highlanders of Ottawa

Lieutenant M.W. Grills, The Princess of Wales' Own Regiment

Colonel A.S. Henry, CD, analyste principal - Défense, le Congrès des associations de la Défense

G. Knutson, député fédéral d'Elgin-Norfolk

Colonel H.A. Langlois, CD, Le Régiment de Hull (RCAC)

J. McKay, l'Association des réservistes du Canada

J. Maloney, député fédéral d'Erié

Adjudant-maître I.R. Marrs, The Cameron Highlanders of Ottawa

M.J. McCloskey, directeur-exécutif, l'Association des réservistes du Canada

Major I. McIntyre, MMM, CD, QGDN

Lieutenant-colonel D.S. Morkem, CD, commandant, The Princess of Wales' Own Regiment

A.G. Newsbacher, chef de la recherche, l'Association des réservistes du Canada

Major-général W.B. Vernon, CD, Assistant directeur, Op Renaissance, QGDN

OTTAWA, le 23 juin 1995

B. Barber

Colonel D. Campbell, CD (retraité), conseiller municipal de la ville de Brockville

S. Darling, ex-député-fédéral

Monsieur le maire J.W. Doran, Brockville

Colonel honoraire D.W. Einarson, The Princess of Wales' Own Regiment

Capitaine de frégate J. Freill, CD, (retraité), Ligue navale du Canada

Capitaine F. Kannemann (retraité)

C. Kilburn, Conseil national pour un Canada sans crimes

P. L. Killeen, l'Association des Collèges communautaires canadiens

Lieutenant-colonel honoraire J.D. McQueen, The Princess of Wales' Own Regiment

J. McGee, président du Collège Sinclair et de l'Association des collèges communautaires canadiens

Sergent d'état-major R.G. Muir, la Gendarmerie royale du Canada

R. Mungall

T. Norton, président, l'Association des collèges communautaires canadiens

Colonel W. Pettipas, CD (retraité), l'Association canadienne de la protection civile

N.R.A. Smyth, président, l'Association canadienne de la protection civile

P. Vaillant

Colonel honoraire W. S. Watson, The Brockville Rifles

TORONTO, le 26 juin 1995

Brigadier-général G.G. Bell, OC, MBE, CD (retraité), ex-colonel commandant, Corps blindé royal canadien

Colonel honoraire A.R.C. Butson, GC, OMM, CD, 23e Compagnie médicale (Hamilton)

V. Chute, gouverneur du comté d'Elgin

M. Dawson, The Queen's York Rangers (1st American Regiment) (RCAC)

Colonel honoraire R.M. Dillon, MC, CM, ED, colonel du Régiment, The Royal Canadian Regiment

Lieutenant-colonel honoraire l'Honorable E.A. Goodman, CP, OC, CR, l'Association du Corps blindé de l'Ontario

R. Gorman, président, The Elgin Regiment Association

Brigadier-général J.I. Hanson, CD, C. Ing, M.A., C.E.T.

Lieutenant-colonel J.R. Hubel, CD (retraité), l'Association des officiers d'artillerie de Toronto

Colonel B.S. MacDonald, CD (retraité), l'Association des officiers d'artillerie de Toronto

Lieutenant-colonel D. McAndless, CD, The Elgin Regiment (RCAC)

M. McDonald, greffier du Comté d'Elgin

Lieutenant-colonel R.F. McKee, CD, Conseil régimentaire, The Queen's York Rangers (1st American Regiment) (RCAC)

Lieutenant-colonel J.C. McKenna, CD (retraité), l'Association des officiers d'artillerie de Toronto et Amis de la Milice

Lieutenant-colonel D.G.A. McKenzie, CD, commandant, The Queen's York Rangers (1st American Regiment) (RCAC)

Major G.L. Pearce, CD (retraité)

Professeur W.J. Perchal, Ph.D.

Monsieur le maire S. Peters, Ville de St-Thomas, Ontario

Major H.K. Reid, CD, Conseil régimentaire, The Queen's York Rangers (1st American Regiment) (RCAC)

M. Saldov, Ph.D, professeur de faculté, Université Memorial

N. Stetham, l'Association des Forces aéroportées canadiennes et l'Institut militaire canadien royal

Lieutenant-colonel M.A. Stevenson, CD, Conseil régimentaire, The Queen's York Rangers (1st American Regiment) (RCAC)

G. Taylor, Conseil régimentaire, The Queen's York Rangers (1st American Regiment) (RCAC)

TORONTO, le 27 juin 1995
Discussion autour de la table

Adjudant-maître S.D. Armstrong, The Hastings and Prince Edward Regiment

Adjudant W.D. Bentley, 11e Régiment d'artillerie de campagne, RCA

Caporal J.H. Bland, 2e Régiment de génie

Sergent D.A. Boyne, Quartier général du District de Toronto

Caporal C.P.W Campion, 26e Bataillon des services (North Bay)

Caporal-chef A.M. Dilworth, The Royal Regiment of Canada

Lieutenant J.D.F. Fraser, The Canadian Grenadier Guards

Adjudant R.J. Hartwell, The Ontario Regiment (RCAC)

Caporal-chef J.J. Hunter, The Elgin Regiment (RCAC)

Caporal S.M. McIlroy, The Princess of Wales' Own Regiment

Capitaine M.T. Poland, 1st Hussars (RCAC)

Artilleur J.A. Shrighley, 49e Régiment d'artillerie de campagne, RCA

Sergent P.M.R. St-Denis, The Highland Fusiliers of Canada

Adjudant M.R. Wisotzki, The Elgin Regiment (RCAC)

Capitaine A.S. Zalvin, 25e Bataillon des services (Toronto)

Audiences publiques

J. Bosso, l'Association des réservistes pour une Armée efficace

Major-général J.M.L. Bourgeois, CMM, CD (retraité), l'Association de la Réserve aérienne

J. Brown, l'Association des réservistes pour une Armée efficace

Colonel B. Douglas, CD, Amis de la Milice

Lieutenant-colonel J. Foy, CD, l'Association de la Réserve aérienne

Commandant d'escadre G. Georgas, l'Association de la Réserve aérienne

Colonel honoraire J.W. Gibson, The Windsor Regiment (RCAC)

Major-général N. Hall, CD, Amis de la Milice

M. Hoddinott, The Hoddinott Group

C. Jennings, rédacteur, Militia Monitor

C. Knoblauch, l'Association de tir Dominion du Canada

Commandant d'escadre E. Lane, l'Association de la Réserve aérienne

Major-général R.W. Lewis, CMM, CM, ED, CD (retraité)

Lieutenant-colonel K. McBey, CD, l'Association canadienne de l'infanterie, succursale Ontario

Lieutenant-colonel R.J. Richardson, OMM, CD, l'Association de la Réserve aérienne

Lieutenant-colonel J.S. Rodaway, CD (retraité), l'Association canadienne de l'infanterie, succursale Ontario

E. Rogacki, l'Association des combattants polonais

R. Rogacki, l'Association des combattants polonais

Lieutenant-colonel M. Stephenson, CD, Amis de la Milice

Dr J.C. Thompson, l'Association de tir Dominion du Canada

J. Thompson, l'Institut Mackenzie

Colonel J.G. Wasteneys, CD, Amis de la Milice et Ligue des Cadets de l'Armée du Canada

Lieutenant-colonel honoraire K. Willcocks, The Hastings and Prince Edward Regiment

Colonel R. Yorke, CD, l'Association canadienne de l'infanterie, succursale Ontario

MONTREAL, le 28 juin 1995

Lieutenant-colonel honoraire S.F. Angus, CD, The Black Watch (Royal Highland Regiment) of Canada

Capitaine honoraire (Marine) C.P. Beaubien, commandant honoraire, Groupe No 1 des opérations maritimes et directeur de l'Association des officiers de la Marine canadienne

Brigadier-général P. Boucher, CD, colonel honoraire, Le Régiment de Maisonneuve et le Conseil des colonels honoraires

Colonel J.G. Bourne, CVO, ED, CD (retraité), Président du Comité consultatif, The Black Watch (Royal Highland Regiment) of Canada

R. Côté, conseiller municipal de la ville de Montréal

Brigadier-général C. Couture, CD, commandant, 5e Groupe-brigade mécanisé du Canada

Major W.B. Cowan, CD, M.Sc., pmsc (retraité)

Colonel honoraire M. Gaulin, CD, le Conseil des colonels honoraires et 12e Régiment blindé du Canada (Milice)

Colonel R.J. Gervais, CD, commandant, District No 1

Lieutenant-colonel honoraire G. Huot, 4e Bataillon, Royal 22e Régiment (Châteauguay) et le Conseil des colonels honoraires

Colonel J.W. Knox, MBE, ED, The Black Watch (Royal Highland Regiment) of Canada

Major G.T. Lusk, CD, commandant adjoint, The Black Watch (Royal Highland Regiment) of Canada

Lieutenant-général D.A. McAlpine, CMM, CStJ, CD, The Black Watch (Royal Highland Regiment) of Canada

Colonel honoraire T.E. Price, CD, The Black Watch (Royal Highland Regiment) of Canada

Colonel honoraire P. Richard, EM, CD, 51e Bataillon des services du Canada (Montréal) et le Conseil des colonels honoraires

Lieutenant-général A. Roy, CMM, CD, commandant, Secteur du Québec de la Force terrestre

Lieutenant-colonel Y. Séguin, CD, 12e Regiment blindé du Canada (Milice) et le Conseil des colonels honoraires

Lieutenant-colonel honoraire J.J. Wolfe, CD, CME, 3e Régiment de génie

MONTREAL, le 29 juin 1995

Brigadier-général J.L. Bombardier, CD, l'Association canadienne de l'infanterie

Sergent N. Brazeau, The Royal Montreal Regiment

Colonel P. Carver, CD (retraité), Vice-président national, l'Association de la Réserve aérienne

Lieutenant-colonel G. de V. Domville, CD, l'Association du Corps blindé royal canadien

Lieutenant-colonel J.J. Dorfman, CD, l'Association du Corps blindé royal canadien

Lieutenant-colonel B.J. Finestone, CD, The British Columbia Dragoons

Sergent K. Fokoefs, 1ère Escadre de soutien tactique

Lieutenant-colonel J. Guimont, CD, l'Association de la Réserve aérienne, succursale, 1ère Escadre St-Hubert

Sergent R. Hargassner, The Royal Montreal Regiment

D.F. Hudson, CD, M.B.A.

Lieutenant-colonel K.H. Kramell, CD, The Royal Canadian Hussars (Montreal)

Lieutenant-colonel Y.A. Martin, OStJ, CD, ADC, l'Association de la Réserve aérienne, succursale Montréal

S.J. McDougall, ex-membre du The Royal Canadian Hussars (Montreal)

Lieutenant-colonel J.A.K. McCuaig, CD, l'Association de l'infanterie canadienne

Major R. Mehran, CD, The Royal Montreal Regiment

Major R Nadeau, CD, Le Régiment de Maisonneuve

Major G. Petrolekas, CD, The Royal Montreal Regiment

Capitaine M. Proudman, The Royal Montreal Regiment

Capitaine T.B. Reid, The Royal Montreal Regiment

ST. JOHN'S, le 4 juillet 1995

Capitaine de frégate R. Andrews, l'Association des officiers de la Marine canadienne

D.R. Baird, l'Association des officiers de la Marine canadienne

Monsieur le maire W. Blackmore, Grand Falls-Windsor, Terre-Neuve

Capitaine F.A. Brennan, 1er Bataillon, The Royal Newfoundland Regiment

Lieutenant-colonel D.C. Bondurant, CD, commandant, 1er Bataillon, The Royal Newfoundland Regiment

Capitaine H. Chafe, Quartier général, District de Terre-Neuve

Colonel honoraire A. Cowan, 36e Bataillon des services (Terre-Neuve)

J.K. Crummey

Major P. Grandy, CD

Lieutenant-colonel M.J. Hynes, CD, commandant, 2e Bataillon, The Royal Newfoundland Regiment

Lieutenant-colonel B. Mackay, CD, Conseil consultatif, The Royal Newfoundland Regiment

Monsieur le maire J. Murphy, St John's, Terre-Neuve

E. Reid, l'Association des officiers de la Marine canadienne

Colonel E. P. Ring, CD, commandant, District de Terre-Neuve

Capitaine de frégate E.D. Stack, MMM, CD, l'Association des officiers de la Marine canadienne

Major D.G. Twining, CD, commandant par intérim, 36e Bataillon des services (Terre-Neuve)

Dr E. Williams, l'Association des officiers de la Marine canadienne

QUEBEC, le 6 juillet 1995

Colonel honoraire J.E. Amiot, EM, CD, ADC, Les Fusiliers du St-Laurent

Lieutenant-colonel B. Bastille, CD, Les Fusiliers du St-Laurent

Major H. Bélanger, CD, commandant, 713e Régiment des communications (Beauport)

Brigadier-général M.A. Bélanger, CD, (retraité), ex-commandant, Secteur de l'Est (Milice)

Major A. Boisvert, CD, 62e Régiment d'artillerie de campagne, RCA

Sergent D. Boulet, CD

Colonel H.Cliche, CD, ex-commandant, 713e Régiment des communications (Beauport)

J.C. Eaton, Président, le Conseil de liaison des Forces canadiennes

Lieutenant-colonel honoraire C.H. Gendreau, Les Fusiliers du St-Laurent

Colonel honoraire G. Javornick, The Royal Montreal Regiment

F.P. Mannix, ex-colonel honoraire,The Calgary Highlanders

Lieutenant-colonel S. Méneault, CD (retraité), ex-commandant, 713e Régiment des communications (Beauport)

Lieutenant-colonel M. Michaud, CD (retraité), ex-commandant, 713e Régiment des communications (Beauport)

Colonel honoraire L. Montambault, SBStJ, CD, MD, FRSP(s), 55e Compagnie médicale (Québec)

L. Naud

Colonel D. Pépin, CD, commandant-adjoint, 5e Groupe-brigade mécanisé du Canada

Sergent S. Picknell

MEAFORD, le 25 juillet 1995
Discussions autour de la table

Caporal J.W. Basson, The Elgin Regiment (RCAC)

Caporal J. Duin, The Elgin Regiment (RCAC)

Caporal Evans, The Princess of Wales' Own Regiment

Sergent S.D.J. Fawcett, The Cameron Highlanders of Ottawa

Sergent R.D. Gallant, The Royal Hamilton Light Infantry (Wentworth Regiment)

Soldat A. T. Haddac, The Ontario Regiment (RCAC)

Caporal G.T. Horne, The Lorne Scots (Peel, Dufferin and Halton Regiment)

Caporal O.B. Hughes, 23e Bataillon des services (Hamilton)

Soldat M.A. Ilic, The Elgin Regiment (RCAC)

Cavalier J.C. Jackson, The Ontario Regiment (RCAC)

Caporal-chef A.G. Johnson, The Grey and Simcoe Foresters

Soldat J.L. Kay, The Queen's York Rangers (1st American Regiment) (RCAC)

Caporal J.D. Lebelle, Escadron de réserve de la guerre électronique

Caporal R.W. Leblanc, The Windsor Regiment (RCAC)

Soldat B.C.A. Longhurst, 1st Hussars (RCAC)

Captaine A.J. Lowe, 1st Hussars (RCAC)

Lieutenand C.J. MacDonald, 1st Hussars (RCAC)

Caporal-chef C.M. Massie, The Governor General's Horse Guards

Lieutenant J.M.C. McEwen, 48th Highlanders of Canada

Capitaine B.J. Philipps, 4e Bataillon, The Royal Canadian Regiment

Caporal J. Possamai, The Windsor Regiment (RCAC)

Caporal S.M.L. Rainbow, 28e Compagnie médicale (Ottawa)

Soldat J.R. Shirran, The Windsor Regiment (RCAC)

Lieutenant S.E. Simard, The Cameron Highlanders of Ottawa

Bombardier S.L. Stafford, 11e Régiment d'artillerie de campagne, RCA

Sergent J.A. Syer, The Queen's Own Rifles of Canada

Caporal-chef J.P. Tillapaugh, 1st Hussars (RCAC)

Caporal-chef S.M. Trottier, The Windsor Regiment (RCAC)

Caporal S.M. Tyrrell, 25e Compagnie médicale (Toronto)

Soldat J.W. Uher, The Governor General's Horse Guards

Adjudant R. M. Weeks, 23e Bataillon des services (Hamilton)

OTTAWA, le 16 août 1995

Lieutenant (Marine) J.A. Bell, NCSM CARLETON

Lieutenant-colonel J. Bérubé, CD, coordonnateur - Direction - Réserves

Capitaine J.R. Forgrave, CD, The Governor General's Foot Guards

Capitaine L.M. Levesque, Réserve aérienne

Lieutenant (Marine) D. MacArthur, CD, NCSM CARLETON

Capitaine C.R. Ouimet, The Royal Canadian Hussars (Montreal)

Capitaine T. St-Denis, CD, Quartier général, District d'Ottawa

OTTAWA, le 17 août 1995

Brigadier-général B.M. Curley, CD, conseiller principal - Réserve - communications

C.R. Nixon, ex-sous-ministre de la Défense nationale

OTTAWA, le 22 août 1995

Lieutenant-général C.J. Cunningham, Jr. (retraité), Armée de l'air, Etats-Unis

OTTAWA, le 24 août 1995

Colonel D.S. Ethell, OMM, MSC, CD (retraité)

Major-général L.W. MacKenzie, MSC, CD(retraité)

OTTAWA, le 25 août 1995

Major I. MacIntyre, MMM, CD, QGDN

OTTAWA, le 1er septembre 1995

Brigadier, A.P.M.J. Naughten, conseiller de défense, Etat-major de liaison des Forces britanniques

OTTAWA, le 6 septembre 1995

Major-général R.W. Lewis, CMM, CM, ED, CD (retraité) directeur, le Conseil des colonels honoraires

OTTAWA, le 19 septembre 1995

Colonel J.C. Eggenberger, OMM, CD, directeur des recherches, le Conseil des colonels honoraires

Major-général J.M.R. Gaudreau, CMM, CD, (retraité), ex-commandant-adjoint, Commandement de la Force Terrestre

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

Annexe F

Mémoires

J.G. Baker

Lieutenant-colonel J.B. Barette, CD, 1er Escadron d'entretien aérien

Lieutenant-colonel R.R. Bassarab, CD, 4e Bataillon, The Royal Canadian Regiment

S. Bata, capitaine honoraire (Marine), 5ième Escadre de destroyers du Canada, Bata Corporation

Capitaine P.S. Batstone, M.Ing, P.Ing, membre de la Réserve supplémentaire disponible

M. Bett, CBE, Ministère de la défense, Royaume-Uni

C.A. Billowes

Dr K. Bindon, président, Comité consultatif ministériel sur l'intégration des genres dans les Forces canadiennes

B.D. Bolton, ex-réserviste

Lieutenant-colonel J.A. Boyle, CD, vice-président, Association de la logistique des Forces canadiennes

Vice-amiral N.D. Brodeur, CMM, CD (retraité)

G. Bussières, secrétaire, comité de la Défense nationale, Légion canadienne royale

M. R. Chartier, président, Centre de formation en équipement lourd

Colonel honoraire J. Closson, Le Régiment de la Chaudière

D.E. Code, directeur exécutif, Institut du Congrès des associations de la Défense

D.B. Collins, ex-réserviste

J.L. Comeau, ex-membre de la 84e Batterie d'artillerie autonome, RCA

M.J.P. Connan, ex-réserviste

J. Cooke, président national, Ligue navale du Canada

Commodore H.A. Cooper, CD (retraité), vice-président Nouvelle-Ecosse, Association des officiers de marine du Canada

Major G. Coutu, CD, officier d'état-major, Direction générale - Réserves et Cadets, QGDN

D.W. Dewar, chef de l'équipe de la planification des politiques, sous-ministre adjoint (Politiques et communications)

Lieutenant V. Drouin, 713e Régiment des communications (Beauport)

Adjudant-chef R.J. Duncan, CD, sergent-major de district, Quartier général, District d'Ottawa

Capitaine D. Elderkin, Direction des réserves 4-2, QGDN

Capitaine T.P. Ethier, CD (retraité), président, Institut des services-unis, Nanaimo, North Island

Major F.M. Fisher, CD, chef d'état-major, Quartier général, District du Nord de l'Ontario

Monsieur le maire W.R. Fitzgerald, Halifax, Nouvelle-Ecosse

D.M. Fowler, CD secrétaire-trésorier, Stormont, Dundas & Glengarry Highlanders Council

Le révérend A.E. Gans, CD, M.A., B.D., M.Th.

Lieutenant-colonel T.P. Gilday, DSO, MID, ED, UE (retraité)

Capitaine (Marine) P. Godbout, CD, (retraité), MRCR, Association canadienne des officiers de marine, succursale Ottawa

Dr L. Haeck, KMO, CD, officier d'état-major, Commandement de la Force aérienne

Dr C.P. Handforth

Lieutenant-colonel L.R. Hillier, CD, Lieutenant-Colonel Commanding, The Governor General's Foot Guards

Lieutenant-colonel J.C. Himmelman, CD, (retraité)

H. Hole, P.Ing

Major S.L. Holland, CD, Direction des Réserves 3-3, QGDN

M. G. Hollingshead

Major R.P. Honig, CD, Direction - Education et instruction militaire 2-4, QGDN

Lieutenant-colonel honoraire P.W. Hunter, Réserves 2000

Inspection des réserves et de la mobilisation, Ministère de la Défense (France)

Sergent V.A.L. Jansen, 17e Bataillon des services (Winnipeg)

M. M. Kavanagh, ex-membre des Forces canadiennes

Capitaine de corvette P.C. Killaby, CD, conseiller légal - Réserve, Secteur du Centre de la Force terrestre

A.M. King, MC, CD, P.Ing., ex-officier des Forces canadiennes

F.H.K. Krenz, chercheur associé, Université Trent

Sergent J.M.A. Lacombe, Détachement du centre de recrutement des Forces canadiennes, Trois-Rivières

Colonel J.G.P. Leblanc, CD, directeur général - Réserves et Cadets, QGDN

Dr Y. Leclerc, CD, Ph.D., ex membre de la Réserve navale

Colonel M.S. Lee-Brown, Armée britannique

Major-général B.J. Legge, CMM, CM, CSTJ, ED, CD, CR, président, Conseil des colonels honoraires

Colonel honoraire S.B. Lerner, OMM, CD, 763e Régiment des Communications (Ottawa)

Adjudant-chef D. Luberti, CD, sergent-major, Quartier-général du District d'Ottawa

F.J.A. MacKay

Brigadier-général L. Maes, CD, ex-conseiller principal, Réserve des communications

Lieutenant-colonel G.L. Marrotte, CD (retraité)

Colonel R.B. McKenzie, CD, commandant, The South Alberta Light Horse (RCAC)

Capitaine de corvette G.A. Moore, CD (retraité)

Colonel C.J. Newbould, CBE. Royaume Unis, Quartier général de la force terrestre

G.J. Oman, ex-réserviste

D.A. Patterson, réserviste (grade inconnu)

D.C. Paul, président de la commission scolaire, comté de Leeds-Greenville

Major J.P. Poirier, CD, conseiller adjoint de la Réserve, Quartier général du Commandement de la Force terrestre

Adjudant-chef W.S. Pollak, CD (retraité)

C.J. Pook, ex-lieutenant, The Calgary Highlanders

Colonel R.J.L. Rogers, CD, ex-colonel honoraire, 8e Régiment de génie (Milice)

Major-général R. Rohmer, CMM, OC, DFC, CStJ, CR (retraité), ex-chef des Réserves

R. Roy, ex-réserviste

I.R. Seymour

Capitaine R.E. Sibley, G4 Plans 2, Quartier-général du Commandement de la Force terrestre

B. Speller, député fédéral de Haldimand-Norfolk

R.E. Stevens, président, Canadian Air Cushion Vehicles

W.R. Steward, ex-membre des Forces canadiennes

Lieutenant-colonel honoraire N.J. Stewart, The King's Own Calgary Regiment (RCAC)

Monsieur le maire I.A. Stuart, ville de Kelowna

Major G.K. Sykes, CD, officier d'état-major - Réserves 3, Quartier-général du Commandement aérien

Roch Tanguay, ex-membre des Forces canadiennes

R. Thompson, membre, Séminaire inter-universités sur les Forces armées et la société et ex-membre des Forces canadiennes

Capitaine K. Tyler, The Royal Canadian Regiment Battle School

Major E.J. Vincent (retraité)

Capitaine W.A. Watson, commandant d'escadrille, Escadrille de génie d'aéroport, comté de Lunenberg

Lieutenant (Marine) R.A. Watt (retraité)

T. White, député fédéral de Vancouver-Nord

Lieutenant-colonel W.A.S. White, CD, vice-président, Commission 5, Confédération interalliée des officiers de réserve

Lieutenant-colonel D.S. Wiley, CD, officier d'état-major, Chef - Réserves et Cadets, QGDN

M.A. Zschoch

Les mémoires reçus des personnes nommées ci-dessus sont en plus de ceux soumis par les témoins qui ont comparus devant la Commission. Plusieurs des témoins et des personnes nommés dans la présente liste ont soumis plus d'un mémoire.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

ANNEXE G

Divisions de la Réserve navale

Unité	Endroit	Effectif (avril 95)
NCSM BRUNSWICKER	Saint John, N.-B.	147
NCSM CABOT	St. John's, T.-N.	214
NCSM CARLETON	Ottawa, Ont.	289
NCSM CATARAQUI	Kingston, Ont.	150
NCSM CHAMPLAIN	Chicoutimi, QC	162
NCSM CHIPPAWA	Winnipeg, Man.	169
NCSM DISCOVERY	Vancouver, C.-B.	241
NCSM DONNACONA	Montréal, QC	247
NCSM D'IBERVILLE	Rimouski, QC	127
NCSM GRIFFON	Thunder Bay, Ont.	112
NCSM HUNTER	Windsor, Ont.	124
NCSM JOLLIET	Sept-Iles, QC	84
NCSM MALAHAT	Victoria, C.-B.	317
NCSM MONTCALM	Québec, QC	237
NCSM NONSUCH	Edmonton, Alb.	129
NCSM PREVOST	London, Ont.	104
NCSM QUEEN	Regina, Sask.	93
NCSM QUEEN CHARLOTTE	Charlottetwon, I.-P.-E.	86
NCSM RADISSON	Trois-Rivières, QC	160
NCSM SCOTIAN	Halifax, N.-E.	374
NCSM STAR	Hamilton, Ont.	240
NCSM TECUMSEH	Calgary, Alb.	174
NCSM UNICORN	Saskatoon, Sask.	114
NCSM YORK	Toronto, Ont.	247

Le quartier général de la Réserve navale est à Québec.
La Réserve navale comprend 24 divisions. L'effectif réel total est de 4 341.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

ANNEXE H

Secteur de l'Atlantique de la Force terrestre (SAFT)

Unité	Endroit	Effectif (avril 95)
Deux unités blindée		
The Prince Edward Island Regiment (RCAC)		
PC & l'escadron A	Charlottetown, I.-P.-E.	144
Escadron B/La Musique	Slemon Park, I.-P.-E.	30
8 Canadian Hussars (Princess Louise's)		
Escadron PC	Moncton, N.-B.	64
Escadron A	Gagetown, N.-B.	0
Escadron B	Sussex, N.-B.	44
Escadron C	Sackville, N.-B.	27
Trois unités d'artillerie		
84e Batterie d'artillerie autonome, RCA	Yarmouth, N.-E.	73
1er Régiment d'artillerie de campagne, RCA (Halifax-Darmouth)	Halifax, N.-E.	139
3e Régiment d'artillerie de campagne, RCA		
PC & la 115e batterie de campagne	St. John, N.-B.	116
89e batterie de campagne	Woodstock, N.-B.	35
Huit unités d'infanterie		
The Princess Louise Fusiliers	Halifax, N.-E.	196
1er Bataillon, The Royal Newfoundland Regiment	St. John's, T.-N.	140
2e Bataillon, The Royal Newfoundland Regiment		
PC & la compagnie A	Cornerbrook, T.-N.	39
Compagnie B/ La Musique	Grand Falls, T.-N.	55
Compagnie C	Stephenville, T.-N.	28
1er Battaillon, The Royal New Brunswick Regiment (Carleton & York)		
PC & la compagnie A	Fredericton, N.-B.	165
Compagnie B	Edmunston, N.-B.	65
Compagnie C	Grand Falls, N.-B.	66

Compagnie D	St John, N.-B.	38
2e Bataillon, The Royal New Brunswick Regiment (North Shore)		
PC & la compagnie B	Bathurst, N.-B.	55
Compagnie A	Newcastle, N.-B.	39
Compagnie C	Campbellton, N.-B.	28
The West Nova Scotia Regiment		
PC & la compagnie A	Aldershot, N.-E.	103
Compagnie B	Windsor, N.-E.	55
Compagnie D	Middleton, N.-E.	52
1er Bataillon, The Nova-Scotia Highlanders (North)		
PC & la compagnie C	Truro, N.-S.	116
Compagnie A	New Glasgow, N.-E.	63
Compagnie B	Springhill, N.-E.	62
Compagnie D	Amherst, N.-E.	46
Compagnie E	Pictou, N.-E.	78
2e Bataillon, The Nova Scotia Highlanders (Cape Breton)		
PC & la compagnie C	Sydney, N.-E.	151
Compagnie A	North Sydney, N.-E.	46
Compagnie B	Glace Bay, N.-E.	39
Deux unités de génie		
45e Escadron de génie	Sydney, N.-E.	141
56e Escadron de génie	St. John's, T.-N.	144
Cinq bataillons des services		
31e Bataillon des services (Saint John)	Saint John, N.-B.	140
un détachement	Gagetown, N.-B.	0
32e Bataillon des services (Moncton)	Moncton, N.-B.	115
33e Bataillon des services (Halifax)	Halifax, N.-E.	251
35e Bataillon des services (Sydney)	Sydney, N.-E.	147
36e Bataillon des services (Newfoundland)	St. John's, T.-N.	174
Une compagnie médicale		
35e Compagnie médicale (Sydney)	Sydney, N.-E.	80
33e Peloton médical	Halifax, N.-E.	38

Quartiers généraux de district		
District du Nouveau-Brunswick - Ile-du-Prince-Edouard	Moncton, N.-B.	20
District de la Nouvelle-Ecosse	Halifax, N.-E.	20
District de Terre-Neuve	St. John's, T.-N.	10
Quartier général de secteur		
Secteur de l'Atlantique de la Force terrestre	Halifax, N.-E.	35

Le SAFT comprend les quatre provinces atlantiques. Le quartier général est à Halifax. Il comprend trois districts et 21 unités avec un effectif réel de 3 648.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

ANNEXE I

Secteur du Québec de la Force terrestre (SQFT)

Unité	Endroit	Effectif (avril 95)
Quatre unités blindée		
Le Régiment de Hull (RCAC)	Hull, QC	115
The Sherbrooke Hussars	Sherbrooke, QC	168
12e Régiment blindé du Canada (Milice)	Trois-Rivières, QC	187
The Royal Canadian Hussars (Montréal)		
PC & l'escadron A	Montréal, QC	115
Escadron B	St-Hubert, QC	52
Trois unités d'artillerie		
62e Régiment d'artillerie de campagne, RCA	Shawinigan, QC	199
2e Régiment d'artillerie de campagne, RCA	St-Hubert, QC	141
6e Regiment d'artillerie de campagne, RCA	Lévis, QC	104
58e Batterie de défense antiaérienne	Québec, QC	68
59e Batterie de campagne	Montmagny, QC	73
Douze unités d'infanterie		
The Black Watch (Royal Highland Regiment) of Canada	Montréal, QC	155
Le Régiment de Maisonneuve	Montréal, QC	184
The Royal Montreal Regiment	Montréal, QC	145
The Canadian Grenadier Guards	Montréal, QC	220
Les Fusiliers Mont-Royal	Montréal, QC	172
4e Bataillon, Royal 22e Régiment (Châteauguay)		
PC & la compagnie A	Montréal, QC	114
Compagnie B	St-Jérôme, QC	80
6e Bataillon, Royal 22e Régiment		
PC & la compagnie A	St-Hyacinthe, QC	114
Compagnie B	Drummondville, QC	60

Les Fusiliers de Sherbrooke	Sherbrooke, QC	264
Les Voltigeurs de Québec	Québec, QC	249
Le Régiment du Saguenay	Jonquière, QC	217
Les Fusiliers du St-Laurent		
PC & la compagnie B	Rimouski, QC	115
Compagnie A	Rivière-du-Loup, QC	85
Compagnie C	Matane, QC	67
Le Régiment de la Chaudière		
PC & la compagnie C	Lévis, QC	99
Compagnie A	Beauceville, QC	63
Compagnie B	Lac Mégantic, QC	77
Trois unités de génie de campagne		
9e Escadron de génie (Milice)	Rouyn-Noranda, QC	88
10e Escadron de génie (Milice)	Québec, QC	80
3e Régiment de génie (Milice)	Montréal, QC	123
Deux bataillons des services		
51e Bataillon des services (Montréal)	St-Hubert, QC	223
55e Bataillon des services (Québec)	Québec, QC	172
Trois compagnies médicales		
51e Compagnie médicale (Montréal)	Montréal, QC	119
52e Compagnie médicale (Sherbrooke)	Sherbrooke, QC	94
55e Compagnie médicale (Québec)	Québec, QC	101
Quartiers généraux de district		
District No 1 du Québec	Montréal, QC	103
District No 2 du Québec	Sherbrooke, QC	24
District No 3 du Québec	Québec, QC	33
Quartier général du Secteur		
Secteur du Québec de la Force terrestre	Montréal, QC	78

Le SQFT comprend la province de Québec. Le Quartier général est à Montréal. Il y a trois districts et 27 unités avec un effectif réel de 4 940.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

ANNEXE J

Secteur du Centre de la Force terrestre (SCFT)

Unité	Endroit	Effectif (avril 95)
Six unités blindée		
The Windsor Regiment (RCAC)	Windsor, Ont.	99
The Elgin Regiment (RCAC)	St-Thomas, Ont.	80
The Governor General's Horse Guards	Toronto, Ont.	154
1st Hussars (RCAC)		
PC & l' escadron A	L ndon, Ont.	68
Escadron C	Sarnia, Ont.	40
The Queen's York Rangers (1st American Regiment (RCAC)		
PC & l'escadron B	Toronto, Ont.	78
une troupe	Keswick, Ont.	-
Escadron A	Aurora, Ont.	58
The Ontario Regiment (RCAC)	Oshawa, Ont.	168
Six unités d'artillerie		
30e Régiment d'artillerie de campagne, RCA	Ottawa, Ont.	97
49e Régiment d'artillerie de campagne, RCA	Sault-Ste-Marie, Ont.	91
7e Toronto Regiment, RCA	Toronto, Ont.	130
11e Régiment d'artillerie de campagne, RCA		
PC & les 16 & 29 batteries de campagne	Guelph, Ont.	102
11e batterie de campagne	Hamilton, Ont.	42
56e Régiment d'artillerie de campagne, RCA		
PC & la 54e batterie de campagne	Brantford, Ont.	61
10e batterie de campagne	St Catharines, Ont.	33
69e batterie de campagne	Simcoe, Ont.	31
1er Régiment de défense antiaérienne (Lanark and Renfrew Scottish), RCA	Pembroke, Ont.	81
Vingt unités d'infanterie		

2e Bataillon, Irish Regiment of Canada	Sudbury, Ont.	98
The Queen's Own Rifles of Canada	Toronto, Ont.	138
The Toronto Scottish Regiment	Toronto, Ont.	145
The Princess of Wales' Own Regiment	Kingston, Ont.	143
The Brockville Rifles	Brockville, Ont.	83
Stormont, Dundas & Glengarry Highlanders	Cornwall, Ont.	78
The Cameron Highlanders of Ottawa	Ottawa, Ont.	147
The Algonquin Regiment		
PC & la compagnie A	North Bay, Ont.	82
Compagnie B	Timmins, Ont.	37
4e Bataillon, The Royal Canadian Regiment		
PC & la compagnie S	London, Ont.	105
Compagnie T	Stratford, Ont.	41
The Highland Fusiliers of Canada		
PC & la compagnie A	Cambridge, Ont.	62
Compagnie B	Kitchener, Ont.	39
un peloton	Winghem, Ont.	0
The Grey & Simcoe Foresters		
PC & la compagnie A	Owen Sound, Ont.	73
Compagnie B	Barrie, Ont.	75
un peloton	Collingwood, Ont.	0
The Hastings and Prince Edward Regiment		
PC & la compagnie C	Belleville, Ont.	105
Compagnie A	Cobourg, Ont.	30
Compagnie B	Peterborough, Ont.	77
The Royal Hamilton Light Infantry (Wentworth Regiment)	Hamilton, Ont.	160
The Argyle and Sutherland Highlanders of Canada (Princess Louise's)	Hamilton, Ont.	154
The Royal Regiment of Canada	Toronto, Ont.	202
48th Highlanders of Canada	Toronto, Ont.	150
The Governor General's Foot Guards	Ottawa, Ont.	160
The Essex and Kent Scottish Regiment		
PC & les compagnies A et B	Windsor, Ont.	82
Compagnie C	Chatham, Ont.	32
The Lincoln and Welland Regiment		
PC & les compagnies A et B	St Catharines, Ont.	198
Compagnie D	Niagara Falls, Ont.	45
The Lorne Scots (Peel, Dufferin and Halton Regiment)		

PC & la compagnie B	Brampton, Ont.	98
Compagnie A	Oakville, Ont.	43
Compangie C	Georgetown, Ont.	35
Deux unités de génie		
3e Escadron de génie	Ottawa, Ont.	70
2e Régiment de génie	Toronto, Ont.	110
Six bataillons des services		
21e Bataillon des services (Windsor)	Windsor, Ont.	72
22e Bataillon des services (London)	London, Ont.	80
23e Bataillon des services (Hamilton)	Hamilton, Ont.	110
25e Bataillon des services (Toronto)	Toronto, Ont.	109
26e Bataillon des services (North Bay)		
PC & la compagnie de transport	Sault-Ste-Marie, Ont.	69
Compagnie d'entretien	BFC North Bay, Ont.	33
28e Bataillon des services (Ottawa)	Ottawa, Ont.	133
Trois compagnie médicales		
23e Compagnie médicale (Hamilton)	Hamilton, Ont.	77
25e Compagnie médicale (Toronto)	Toronto, Ont.	66
28e Compagnie médicale (Ottawa)	Ottawa, Ont.	61
Quartier généraux de district		
District du Nord de l'Ontario	Sault-Ste-Marie, Ont.	17
District de London	London, Ont.	32
District de Toronto	Toronto, Ont.	21
District d'Ottawa	Ottawa, Ont.	26
Quartier général de secteur		
Secteur du Centre de la Force terrestre	Toronto, Ont.	78

Le SCFT comprend une majeure partie de l'Ontario; ne comprend pas la partie Lakehead de la province. Le quartier général est à Toronto. Il comprend quatre districts et 43 unités avec un effectif réel de 5514.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

ANNEXE K

Secteur de l'Ouest de la Force terrestre

Unité	Endroit	Effectif (avril 95)
Six unités blindée		
The British Columbia Regiment (Duke of Connaught's Own) (RCAC)	Vancouver, C.-B.	101
The British Columbia Dragoons		
PC & l'escadron B	Kelowna, C.-B.	52
Escadron A	Vernon, C.-B.	33
The Saskatchewan Dragoons	Moose Jaw, Sask.	61
The King's Own Calgary Regiment (RCAC)	Calgary, Alb.	120
The Fort Garry Horse	Winnipeg, Man.	130
The South Alberta Light Horse (RCAC)		
PC & l'escadron A	Medicine Hat, Alb.	66
Escadron B	Edmonton, Alb.	75
Sept unités d'artillerie		
5e Régiment d'artillerie de campagne (Colombie-Britannique), RCA	Victoria, C.-B.	100
15e Régiment d'artillerie de campagne, RCA	Vancouver, C.-B.	122
116e Batterie de campagne	Kenora, Ont.	34
10e Régiment d'artillerie de campagne, RCA		
PC & la 18e Batterie	Regina, Sask.	51
64e Batterie	Yorkton, Sask.	17
20e Régiment d'artillerie de campagne, RCA		
PC & la 61e Batterie	Edmonton, Alb.	51
78e Batterie	Red Deer, Alb.	38
26e Régiment d'artillerie de campagne, RCA		
PC et la 71e Batterie	Brandon, Man.	88
13e Batterie	Portage la Prairie, Man.	24
18e Régiment de défense antiaérienne, RCA	Lethbridge, Alb.	62

Onze unités d'infanterie		
The Royal Westminster Regiment	New Westminster, C.-B.	153
The Rocky Mountain Rangers		
PC & la compagnie A	Kamloops, C.-B.	80
Compagnie B	Salmon Arm, C.-B.	10
The Seaforth Highlanders of Canada	Vancouver, C.-B.	91
The Canadian Scottish Regiment (Princess Mary's)		
PC & les compagnies A & C	Victoria, C.-B.	106
Compagnie B	Nanaimo, C.-B.	54
Peloton 6, Compagnie B	Port Alberni, C.-B.	9
Peloton 9, Compagnie B	Courtney, C.-B.	0
The Loyal Edmonton Regiment (4e Batallion, (Princess Patricia's Canadian Light Infrantry)	Edmonton, Alb.	137
The Calgary Highlanders	Calgary, Alb.	167
The Royal Regina Rifles	Regina, Sask.	73
The Royal Winnipeg Rifles	Winnipeg, Man.	101
The Queen's Own Cameron Highlanders of Canada	Winnipeg, Man.	103
The Lake Superior Scottish Regiment		
PC & le peloton 1, les compagnies A & C	Thunder Bay, Ont.	80
Peloton 2, la compagnie A	Marathon, Ont.	4
The North Saskatchewan Regiment		
PC & les compagnies A & C	Saskatoon, Sask.	93
Compagnie B	Prince Albert, Sask.	32
Cinq unités de génie de campagne		
6e Escadron de génie	North Vancouver, C.-B.	78
44e Escadron de génie	Trail, C.-B.	59
21e Escadron de génie	Flin Flon, Man.	27
8e Escadron de génie	Edmonton, Alb.	71
33e Escadron de génie	Calgary, Alb.	59
Sept bataillons des services		
11e Bataillon des services (Victoria)	Victoria, C.-B.	103
12e Bataillon des services (Vancouver)	Richmond, C.-B.	111
14e Bataillon des services (Calgary)	Calgary, Alb.	154

15e Bataillon des services (Edmonton)	Edmonton, Alb.	127
16e Bataillon des services (Regina)	Regina, Sask.	66
Détachement	Saskatoon, Sask.	48
17e Bataillon des services (Winnipeg)	Winnipeg, Man.	85
18e Bataillon des services (Thunder Bay)	Thunder Bay, Ont.	72
Six compagnies médicales		
11e Compagnie médicale (Victoria)	Victoria, C.-B.	58
12e Compagnie médicale (Vancouver)	Vancouver, C.-B.	66
15e Compagnie médicale (Edmonton)	Edmonton. Alb.	114
Détachement	Calgary, Alb.	0
16e Compagnie médicale (Regina)	Regina, Sask.	33
Détachement	Saskatoon, Sask.	27
17e Compagnie médicale (Winnipeg)	Winnipeg, Man.	61
18e Compagnie médicale (Thunder Bay)	Thunder Bay, Ont.	37
Quartiers généraux de district		
District de la Colombie-Britannique	Vancouver, C.-B.	26
District d'Alberta	Calgary, Alb.	32
District de Saskatchewan	Regina, Sask.	27
Dictrict du Manitoba-Lakehead	Winnipeg, Man.	77
Quartier général du Secteur		
Secteur de l'ouest de la Force terrestre	Edmonton, Alb.	109

Le SOFT comprend les quatre provinces de l'Ouest et inclut la partie Lakehead de l'Ontario.
Le Quartier général est à Edmonton. Il y a quatre districts et 42 unités avec un effectif réel de 4 245.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

ANNEXE L

Le personnel de la Réserve aérienne par unité

Unité	Endroit	Effectif (août 1995)
Sous-chef d'état-major (Réserves), Commandement aérien	Winnipeg, Man	53
4e Escadrille de renfort de la Réserve aérienne	Cold Lake, Alb.	73
3e Escadrille de renfort de la Réserve aérienne	Bagotville, QC	60
5e Escadrille de renfort de la Réserve aérienne	Goose Bay, T.-N.	10
22e Escadrille de renfort de la Réserve aérienne	North Bay, Ont.	55
8e Escadrille de renfort de la Réserve aérienne	Trenton, Ont.	84
Bureau du Commandement aérien Ottawa	Ottawa, Ont.	64
9e Escadrille de renfort de la Réserve aérienne	Gander, T.-N.	29
14e Escadrille de renfort de la Réserve aérienne	Greenwood, N.-E.	80
Détachement de l'Escadrille de renfort de la Réserve aérienne	Tor Bay, T.-N.	29
12e Escadrille de renfort de la Réserve aérienne	Shearwater, N.-E.	71
19e Escadrille de renfort de la Réserve aérienne	Comox, C.-B.	65
Détachment de l'Escadrille de renfort de la Réserve aérienne	Pat Bay, C.-B.	22
1er Escadre 401e Escadron 438e Escadron	St-Hubert, QC	165
2e Escadre 400e Escadron 411e Escadron	Toronto, Ont	149
11e Escadrille de renfort de la Réserve aérienne	Gagetown, N.-B.	28
17e Escadrille de renfort de la Réserve aérienne	Winnipeg, Man.	56
15e Escadrille de renfort de la Réserve aérienne	Moose Jaw, Sask.	31
402e Escadron	Winnipeg, Man.	117
Escadrille de génie d'aéroport Lunenburg	Lunenburg, N.-E.	21
Escadrille de génie d'aéroport Gander	Gander, T.-N.	5
Sous-total		**1 267**

Réservistes comptés sur la Liste de première

Réserve et appuyant les autres escadrons	202
Total	**1 469**
Plafond de rémunération autorisé	**1 789**

En plus des réservistes qui servents aux unités de la Réserve aérienne, plusieurs renforcent les unités ou les escadres de la Force totale, mais ils sont administrés par les escadrilles de renfort de la Réserve aérienne. L'effectif réel total est de 1 469.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

ANNEXE M

Réserve des communications des Forces canadiennes

Unités	Endroit	Effectif (juillet 1995)
70e Groupe des communications		
Escadron de réserve de la guerre électronique	Kingston, Ont.	113
700e Escadron des communications	Borden, Ont.	68
709e Régiment des communications	Toronto, Ont.	101
763e Régiment des communications	Ottawa, Ont.	120
705e Escadron des communications	Hamilton, Ont	.80
LPR du 70e Groupe des communications	Trenton, Ont.	8
71e Groupe des communications		
713e Régiment des communications	Beauport, QC	101
714e Régiment des communications	Sherbrooke, QC	89
712e Escadron des communications	Montréal, QC	98
LPR du 71e Groupe des communications	St-Hubert, QC	10
72e Groupe des communications		
Troupe de la Réserve des communications	Glace Bay, T.-N.	40
728e Escadron des communications	St John's, T.-N.	102
721e Régiment des communications	Charlottetown, I.-P.-E.	112
723e Escadron des communications	Halifax, N.-E.	101
722e Escadron des communications	Saint John, N.-B.	80
LPR du 72e Groupe des communications	Halifax, N.-E.	12
73e Groupe des communications		
736e Escadron des communications	Thunder Bay, Ont.	64
734e Régiment des communications	Regina, Sask.	68
735e Escadron des communications	Winnipeg, Man.	78
737e Escadron des communications	Saskatoon, Sask.	62
LPR du 73e Groupe des communications	Winnipeg, Man.	8
74e Groupe des communications		
744e Régiment des communications	Vancouver, C.-B.	85
746e Escadron des communications	Calgary, Alb.	95
745e Escadron des communications	Edmonton, Alb.	64

749e Troupe des communications	Red Deer, Alb.	41
748e Troupe des communications	Nanaimo, C.-B.	52
741e Escadron des communications	Victoria, C.-B.	90
LPR du 74e Groupe des communications	Vancouver, C.-B.	26
SMA (SID)	Ottawa, Ont.	54

La Réserve des communications des Forces canadiennes est sous le contrôle du Sous-ministre adjoint (Services d'information de la Défense) (SMA(SID)) à Ottawa. Elle comprend cinq groupes (chacun ayant une courte Liste de Première réserve primaire (LPR) et 23 unités avec un effectif réel de 2 051.

[Précédant | Table des Matières | Suivant]

ANNEXE N

GLOSSAIRE

adjt	adjudant
ARC	Aviation royale canadienne
BFC	Base(s) des Forces canadiennes
CEM	Chef d'état-major
CEMD	Chef d'état-major de la Défense
CFT	Commandement de la Force terrestre
CIC	Cadre des instructeurs de cadets
CLFC	Conseil de liaison des Forces canadiennes
cmdt	commandant
CMR	Collège militaire royal
CRFC	Centres de recrutement des Forces canadiennes
CSIM	Centre de soutien d'Instruction de la Milice
DRN	Division(s) de la Réserve navale
DTA	Dotation totale de l'Armée
ERRA	Escadrille de renfort de la Réserve aérienne
ESAT	Escadron de soutien aérien tactique
ESR	Escadre de soutien de Réserve
FC	Forces canadiennes
FORPRONU	Force de protection des Nation-Unies
GRA	Groupe de la Réserve aérienne
GRC	Gendarmerie royale canadienne
LDN	Loi sur la défense nationale
MARLANT	Forces maritimes - Atlantique
MARPAC	Forces maritimes - Pacifique
M de la DN	Ministre de la Défense nationale
NMN	Ministère de la Défense nationale
MPO	Ministère des Pèches et Océans
MR	Membre(s) du rang
NDCM	navires de défense côtière maritime
NITC	normes individuelles des tâches de combat
ORFC	Ordonnances et règlements des Forces canadiennes
OSID	Organisation des services d'information de la Défense
PCMR	Pacific Coast Militia Rangers
PFO Rés	Programme de formations des officiers - Réserve
PFOR	Programme de formation des officer - Régulière
PIIR	Projet d'information intégré pour la Réserve

PIR 0	Programme d'intégration à la Réserve - Officiers
QGDN	Quartier général de la Défense nationale
QGRESNAV	Quartier général de la Réserve navale
RS	Réserve supplémentaire
RSA	Réserve supplémentaire d'attente
RSD	Réserve supplémentaire disponible
SAFT	Secteur de l'Atlantique de la Force terrestre
SCFT	Secteur du Centre de la Force terrestre
SDR	Système des données de la Réserve
SISPR	Système intérimaire de la solde et du personnel des Réserves
SNFC	Secteur du Nord des Forces canadiennes
SOFT	Secteur de l'Ouest de la Force terrestre
SQFT	Secteur du Québec de la Force terrestre
UCC	unité(s) de commodores de convoi
UCN	unité(s) navale de controle du traffic maritime
UDP	unité(s) de défense des ports

[Précédant | Table des Matières]